

**PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI PENGEMBANGAN KARIER PADA
DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR**

*Influence Competency, Education and Training Against
Performance Through Development Career at
Distrik Navigasi Kelas I Makassar*

TESIS

Esra Randa

46 16 104 020



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2018

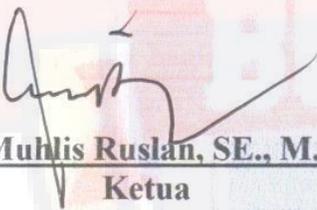
TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENGEMBANGAN KARIER
PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR**

ESRA RANDA
MEM 4616104020

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal : 25 September' 2018
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing,**


DR. Muhlis Ruslan, SE., M.Si
Ketua

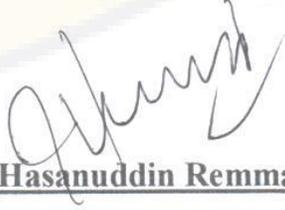

DR. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
Anggota

Mengetahui :

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa**


Prof. DR. Batara Surya, ST., M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


DR. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ESRA RANDA
Nomor Induk Mahasiswa : 46 16 104 020
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar” adalah hasil tulisan saya sendiri. Selanjutnya dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan terhadap penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis ini yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri.

Dengan demikian, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar batal saya terima.

Makassar, Maret 2018
Yang membuat pernyataan,

ESRA RANDA
NIM. 46 16 104 020

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala Limpahan Berkat, Rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar”, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini telah melalui berbagai macam halangan dan rintangan. Olehnya itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak terutama kepada Bapak **Dr. Muhlis Ruslan, S.E.,M.Si** dan **Dr. Herminawaty Abubakar, S.E.,M.Si**, masing-masing sebagai Ketua dan Anggota Komisi Pembimbing yang dengan penuh kesabaran meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan, saran, dorongan hingga selesainya Tesis ini.

Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Yayasan Aksa Mahmud, Bapak Aksa Mamud yang telah menyediakan fasilitas dan tempat perkuliahan;
2. Rektor Universitas Bosowa, Prof. Dr. Ir.H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng
3. Bapak Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar;

4. Bapak Ketua Program Studi Pasca Sarjana Universitas Bosowa dan Ketua Program Studi Manajemen Makassar dan segenap Dosen atas dukungan dan sumbangan materi dan waktu yang sangat berharga;
5. Anggota Penguji Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Si dan Dr. Firman Menne, SE, M.Si, Ak.Ca yang telah memberikan masukan sehingga dapat menyempurnakan Tesis yang saya buat ini.
6. Seluruh keluar besar, Suami tercinta (Semuel Panggalo) dan khususnya kedua orang tuaku (Matius Randa dan Alfrida Rante Salu) yang sampai akhir hayat senantiasa mendoakan, memotivasi dan membimbing kami;
7. Seluruh Jajaran Pimpinan dan Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik;
8. Untuk sahabat dan rekan-rekan seperjuangan pada Program Studi Magister Manajemen, kebersamaan yang indah telah terukir dalam sanubari;
9. Terakhir penulis tak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada mereka yang namanya tidak saya sebutkan satu persatu tetapi sangat banyak membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini, semoga Tuhan yang Maha Kuasa memberikan limpahan Rahmat dan Berkat-Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam Tesis ini masih terdapat kesalahan-kesalahan baik dari sisi penulisan, literatur maupun dari segi pembahasan olehnya itu penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik

yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan semacam ini pada waktu yang akan datang.

Makassar, Maret 2018

Penulis



ABSTRAK

ESRA RANDA, 2018. Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar. (dibimbing oleh Muhlis Ruslan dan Herminawaty Abubakar).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh pendidikan terhadap pengembangan Karier (3) pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (4) pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karier (5) pengaruh pelatihan terhadap Pengembangan Karier (6) pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai (7) pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan Karier (8) pengaruh kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier pada Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampling mengambil sampel penelitian sebanyak 71 orang dari Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar sebagai responden, Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kusioner untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen baik secara simultan maupun parsial menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karir (2) Pendidikan tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karir (3) Pelatihan tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karir (4) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (5) Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (6) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (7) Pengembangan karir tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (8) Kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Kata Kunci : Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai dan Pengembangan Karier

ABSTRAK

ESRA RANDA, 2018. Influence competency, Education and training against Performance Through Development Carier at the Distrik Navigasi Kelas I Makassar (guided by Muhlis Ruslan dan Herminawaty Abubakar).

The purpose of this study is to study, analyze and interpret, (1)The influence of competence on the performance (2) the influence of education on carier development (3) the effect of training on employee performance (4)The influence of competence on carier development (5) the effect of training on carieer development (6) the influence of carier development on employee performance (7) The influence of education on employee performance through carier (8) the influence of competence, training education on employee performance through carier development at Distrik Navigasi Kelas I Makassar. The research method used is sampling method take research sample counted 71 people from civil servant at Distrik Navigasi Kelas I Makassar as respondent, data collection techniques by using questionnaires to determine the effect of independent variables on the dependent variabele either simultaneously or partially using path analysis

The results of the research indicate that (1) Competence has nott direct effect on carieer development (2) education has not direct effect on carieer development (3) Carier has not direct effect on carieer delinquency (4) Competence has not effect on employee performance (5)Aducation affects the performance of employees (6) Training effect on employee performance (7)Carieer development has not direct effect on employee performance (8)Competence, education and training affect the performance of employees through carieer development

Keywords: Competence, education, Training, Employee Performance anda Carieer development

DAFTAR ISI

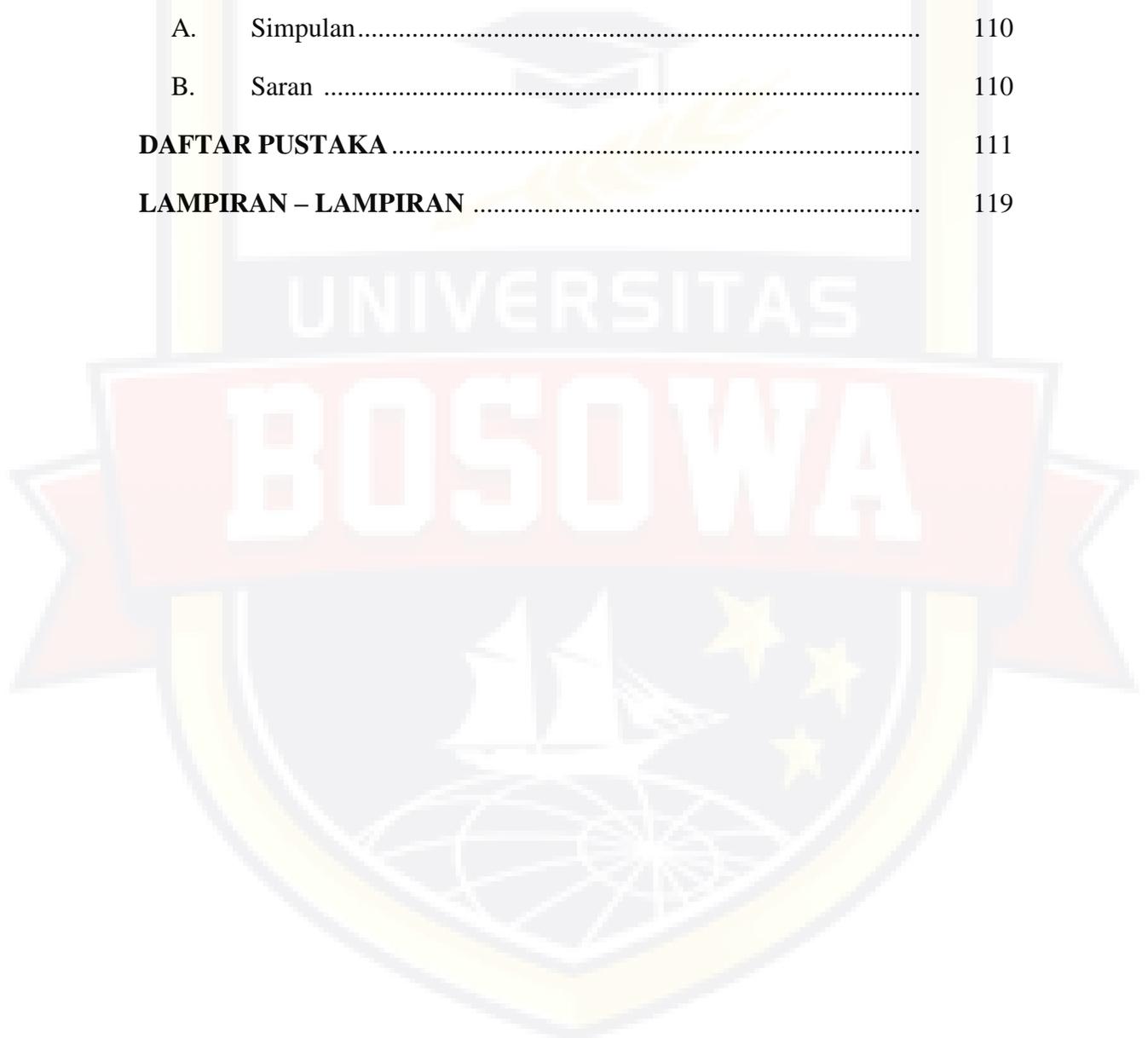
	Halaman
HALAMAN SAMBUL	i
LEMBAR JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teoritis	9
1. Pengertian dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia....	9
a.. Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia	9
b. Tujuan Sumber Daya Manusia	13

2.	Kompetensi.....	15
a.	Pengertian Kompetensi.....	15
b.	Komponen Kompetensi.....	17
c.	Ciri – ciri Kompetensi.....	19
3.	Pendidikan.....	20
a.	Pengertian Pendidikan.....	20
b.	Tolak Ukur dan Indikator Pendidikan.....	23
4.	Pelatihan.....	25
a.	Pengertian Pelatihan.....	25
b.	Tujuan Pelatihan.....	29
c.	Tolak Ukur atau Indikator Pelatihan.....	30
d.	Jenis dan jenjang Pendidikan dan pelatihan (diklat).....	31
5.	Kinerja Pegawai.....	33
a.	Pengertian Kinerja.....	33
1.	Kinerja.....	33
2.	Pegawai.....	35
3.	Kinerja Pegawai.....	36
b.	Penilaian kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
c.	Objek dan Pengukuran Kinerja.....	39
6.	Pengembangan Karier.....	42
a.	Pengertian Karier.....	42
b.	Pengembangan Karier.....	43
c.	Perencanaan Karier.....	45

d.	Faktor factor yang Mempengaruhi pengembangan Karier	46
B.	Peneliti Terdahulu	47
C.	Kerangka Pikir	51
D.	Hipotesis	52
BAB III	METODE PENELITIAN	53
A.	Lokasi dan Objek Penelitian	53
B.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	53
C.	Populasi dan Sampel	54
1.	Populasi	54
2.	Sampel	54
3.	Teknik Pengumpulan Sampel	54
D.	Data dan Sumber Data	55
1.	Data Sekunder	55
2.	Data Primer	55
E.	Teknik Pengumpulan Data	56
a.	Observasi	56
b.	Wawancara	56
c.	Penelitian Kepustakaan (Library Research)	56
d.	Dokumentasi	56
e.	Kusioner	57
F.	Skala Pengukuran	57
G.	Definisi Operasional	58
H.	Analisis Data	60

I.	Model Analisis Data	61
a.	Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	61
1.	Uji validitas	61
2.	Uji reabilitas	62
b.	Uji T (<i>T-test</i>).....	63
c.	Uji F (<i>F-test</i>).....	63
d.	Nilai R2 (<i>Koefisien Determinasi</i>).....	63
J.	Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>).....	64
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK DAN HASIL PENELITIAN		71
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	71
a.	Struktur Organisasi.....	73
b.	Uraian Tugas	77
c.	Keberhasilan dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia	88
B.	Hasil Penelitian	96
1.	Deskripsi Responden	96
2.	Pengujian Instrumen.....	98
a.	Uji Validitas	98
b.	Uji Reabilitas	100
3.	Pengujian Hipotesis	101
1.	Pengujian Model I	102
2.	Pengujian Model II	103
4.	Pengujian Uji Simultan (Uji –F).....	105

5. Pengujian R^2 (Koefisisan Determinasi)	106
C. Pembahasan	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
A. Simpulan.....	110
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN – LAMPIRAN	119



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Sistem perencanaan karier dan pengembangan karier	46
Gambar 2.2 model penelitian	51
Gambar 3.1 Model analisis jalur (Path Analisis)	65
Gambar 4.1 Struktur organisasi Distrik Navigasi kelas I Makassar	76
Gambar 4.2 Pegawai berdasarkan bagian atau instalasi	88
Gambar 4.3 Rincian pegawai menurut pangkat	89
Gambar 4.4 Rincian pegawai menurut usia	90
Gambar 4.5 Rincian pegawai menurut jenis kelamin	91
Gambar 4.6 Rincian pegawai menurut pendidikan umum.....	92
Gambar 4.7 Rincian pegawai menurut Ijasah Kepelautan	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	48
Tabel 3.1 Skala Penilaian Likert	57
Tabel 3.2 Variabel, Dimensi dan Pengukuran Model Penelitian.....	67
Tabel 4.1 Rincian Pegawai Menurut Bagian/Instalasi	88
Tabel 4.3. Pegawai Berdasarkan Pangkat	89
Tabel 4.4 Pegawai Berdasarkan Usia	90
Tabel 4.5 Pegawai Berdasarkan jenis Kelamin	91
Tabel 4.6 Pegawai Berdasarkan Pendidikan Umum.....	92
Tabel 4.7. Pegawai Berdasarkan Ijasah Kepelautan	93
Tabel 4.8 Daftar pegawai yang suah mengikuti diklat/pendidikan tahun 2017.....	94
Tabel 4.9 Deskripsi Responden	96
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	98
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	101
Tabel 4.12 Hasil analisis regresi secara parsial I	102
Tabel 4.13 Hasil analisis regresi secara parsial II.....	103
Tabel 4.14 Pengujian Simultan	106
Tabel 4.15 Koefisien Detirminasi	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusianya semakin diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UUASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan sebuah Unit Pelaksana

Teknis (UPT) dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut adalah UPT yang melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Demi terciptanya keandalan, keamanan bernavigasi pada Alur Pelayaran Indonesia secara umum dan Alur Pelayaran Selat Makassar secara khusus.

Sesuai Hasil Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makasar tahun 2017 adapun permasalahan yang dihadapi Yaitu Terbatasnya pelaksanaan pendidikan teknis untuk tenaga operasional terutama Tenaga Pelaut, Penjaga Menara Suar (PMS), Stasiun Radio Pantai (SROP), Stasiun Vessel Traffic System (VTS), Bengkel, dan Pengamatan Laut, Terbatasnya jumlah tenaga Pelaut yang mempunyai kompetensi dibidang Kepelautan, sehingga beberapa formasi diisi oleh tenaga dibawah standar yang kompetensinya dipersyaratkan, Dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum berjalan secara optimal, Petugas Stasiun Radio Pantai yang memiliki Ijazah markonis, teknisi telekomunikasi pelayaran semakin berkurang karena pensiun dan sulit untuk mendapatkan Rekrutmen baru dikarenakan adanya moratorium Pegawai, Masih kurangnya Sumber Daya Manusia yang memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa, Masih kurangnya personil kerja dan awak kapal yang memadai sehingga pekerjaan masih terkendala dengan waktu, Kurangnya petugas operasional instalasi SBNP (Penjaga Menara Suar) mengingat banyaknya Pegawai yang

menjalani masa persiapan Pensiun, jumlah PMS saat ini sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang (56.47%) dari kebutuhan minimal 85 (delapan puluh lima) orang, Kurangnya petugas Bengkel yang menguasai mesin-mesin perkakas seperti : Mesin Bubut, Mesin Frais, mesin Skrap sehingga perlu adanya peningkatan kualitas SDM yang profesional sehingga sasaran dan tujuan kerja dapat maksimal, Jumlah ABK Kapal Negara sesuai ketentuan masih kurang, sehingga perlu penambahan kuota pada penerimaan yang akan datang mengingat jumlah ABK untuk 2 (dua) Kapal yang sesuai prosedur sebanyak 60 (enam puluh) orang sedangkan jumlah ABK untuk saat ini sebanyak 42 (empat puluh dua) orang, Kurangnya personil yang menguasai peralatan survey yang baru pada Instalasi Laboratorium Dan Pengamatan Laut;

Distrik Navigasi Kelas I Makassar dalam rangka untuk mewujudkan pegawai yang profesional, dihadapkan pada permasalahan antara lain pertimbangan dalam penempatan pejabat sesuai standar kompetensi jabatan, pola pengembangan karir yang belum ada serta pelaksanaan Diklat yang belum sepenuhnya sesuai tujuan. Distrik Navigasi Kelas I Makassar dituntut untuk menjadi pengelola hubungan yang profesional, kredibel, transparan, dan akuntabel. Untuk mewujudkan hal tersebut Distrik Navigasi kelas I Makassar harus didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan salah satunya melalui kompetensi, pendidikan dan pelatihan yang pada dasarnya merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian serius bagi suatu organisasi pemerintahan, dimana dari kompetensi, pendidikan dan

pelatihan tersebut dihasilkan pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu melalui perubahan perilaku yang diperoleh melalui *transfer* pelatihan.

Perbaikan, pengawasan, peningkatan atas sistem dengan menggunakan informasi teknologi yang sesuai kondisi saat ini. Pengaruh Kompetensi, pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan pengembangan karier pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Sesuai dengan Visi Terwujudnya keselamatan dan keamanan pelayaran diperairan Indonesia, dan Misi distrik navigasi kelas I Makassar Perwujudan ruang dan alur pelayaran yang aman untuk bernavigasi Perwujudan keandalan dan kecukupan sarana prasarana kenavigasian perwujudan sumber daya manusia yang professional dukungan teknologi yang tepat guna

Didalam Visi dan Misi tersebut terlihat bahwa Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar berupaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan, kursus dan Pelatihan. Untuk Melaksanakan Pelatihan tersebut melalui badan pendidikan dan pelatihan bagi aparatnya yang sejalan dengan program yang telah ditentukan oleh BPSDM (Badan Pengelola Sumber Daya Manusia) Pusbang Bogor dan BPPTL (Balai pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut) Jakarta maupun yang dirancang spesifik sesuai kebutuhan Kementerian Perhubungan, dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai selanjutnya diharapkan adanya pengembangan karir karyawan, dan akhirnya adanya peningkatan kinerja organisasi

Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai Dari paparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai melalui pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar.**

B. Perumusan Masalah

Permasalahan Penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
6. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?

8. Bagaimanan pengaruh kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karier pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
5. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai
8. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar ;

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan:

- a. Bagi pengembangn ilmu pengetahuan
 1. Sebagai bahan pertimbangan teori yang dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan
 2. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan kepustakaan dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan penelitian serta bagian kajian lebih lanjut oleh segenap civitas akademika.
- b. Bagi Pihak Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi, pegawai, penentu kebijakan, pembuat kebijakan, dan pengambil keputusan (*decision maker*) dalam rangka pengembangan SDM di lingkungan Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

- c. Bagi peneliti selanjutnya
 1. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk masalah yang serupa
 2. Memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya baik secara teori maupun praktis sesuai dengan variable-variabel yang diamati

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Pengertian dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain *machine, money, materials, methods, and market*. Menurut Notoatmodjo (2003, h. 2), “Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.” Berdasarkan pendapat tersebut sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi

Manajemen adalah alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisonal untuk mengelola orang secara afektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Menurut Simamora (2004:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalu proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionaliasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber

daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai – macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi, yang mungkin tepat adalah manajemen sumber daya manusia, dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola Sumber Daya Manusia.

Hasibuan (2013) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Sedangkan menurut

Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa :“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Selain itu terdapat definisi -definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) , manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Flipppo (dalam Hasibuan 2013:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan , individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan -tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Gary Dessler (2010:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan

atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan

“Menurut Husein Umar, 1998:3 yang dikutip oleh Danang Sunyoto (2012:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

b. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Secara khusus menurut Sedarmayanti dalam bukunya Manajemen sumberdaya manusia (2011:13) Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan karyawan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, system kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan. Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan

perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuantujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

“Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale, 1975) dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:202). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Adapun pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101

Tahun 2000 dikutip oleh Edy Sutrisno (2009 : 203) “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

“Boulter, Dalziel dan Hill (2003) masih dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu .“

Menurut Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

“Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.“

Wibowo (2012: 325) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Santiasih (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. Dimensi kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Listio (2010) mengatakan bahwa, kompetensi terdiri dari

- (1) kompetensi intelektual.
- (2) kompetensi emosional.
- (3) kompetensi social.
- (4) kompetensi spiritual.

b. Komponen Kompetensi

Kesuksesan seseorang dalam bekerja atau dapat dikatakan berkinerja lebih baik, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam dirinya sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal). Namun demikian, banyak terjadi ditempat pekerjaan, seseorang harus mempunyai kemampuan spesifik dan professional, tetapi belum tentu orang tersebut dapat bekerja atau mempunyai kinerja tinggi lebih baik.

Menurut Moehariono (2012:17) Kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut

- a) Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b) Motivasi kerja yang tinggi.

- c) Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- d) Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain)
- e) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar pada setiap individu yang memiliki kriteria kinerja karyawan yang unggul atau efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Spencer dan spencer dalam wibowo (2012:325) mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri merupakan sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

- 5) Keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual

c. Ciri-ciri Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk analisis kritis, kapabilitas strategic, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, control, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh .

Well (2010) dalam Wibowo (2012:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

- b) Keterampilan, memainkan peran di banyak kompetensi, seperti berbicara di depan umum.
- c) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- d) Karakteristik kepribadian, yaitu kemampuan merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- e) Motivasi, yaitu memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.
- f) Isu emosional, yaitu hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.
- g) Kemampuan intelektual, yaitu kompetensi yang bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- h) Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan SDM

3. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui

prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama

Dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sedangkan pengertian pendidikan menurut Sutrisno (2011:65) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. menurut Muhammad Saroni (2011: 10) bahwa, “pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam kehidupan sebagai upaya untuk menyeimbangkan kondisi dalam diri dengan kondisi luar diri. Proses penyeimbangan ini merupakan bentuk survive yang dilakukan agar diri dapat mengikuti setiap kegiatan yang berlangsung dalam kehidupan.”

Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi -potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162)

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Pendidikan menurut John dalam Hasbullah (2012: 2) “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”. Selanjutnya dalam Suwatno (2013: 105), Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidja, 2009 : 138). Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan, 2001 : 69)

b. Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan

Sedarmayanti (2014: 170) yaitu pengembangan pengetahuan, pengembangan keahlian/keterampilan, dan perubahan sikap.

- a. Pengembangan pengetahuan, berdasarkan hasil penelitian pada indikator pengembangan pengetahuan berada pada kategori baik
- b. Pengembangan keterampilan/Keahlian, berdasarkan hasil penelitian pada indikator pengembangan keterampilan/keahlian berada pada kategori baik. Dimana setiap pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan memiliki keahlian/keterampilan baru dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik
- c. Perubahan sikap, hasil penelitian pada indikator perubahan sikap berada pada kategori baik. Hal ini dilihat dengan adanya perubahan sikap yang signifikan yang dialami oleh pegawai

Menurut Anshari (2011:4) beberapa faktor sebagai kendala peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan persekolahan meliputi:

- 1) Hambatan ekonomi,
- 2) Hambatan geografis.
- 3) Hambatan budaya atau kultur.
- 4) Komitmen Pemerintah daerah
- 5) Keterbatasan Anggaran pendidikan.
- 6) Masih kurangnya penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.
- 7) Masih rendahnya kompetensi tenaga pendidik atau guru.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

4. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Efisiensi suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi itu sendiri. Bukan saja pada perusahaan yang bertujuan mencari laba tetapi organisasi pemerintahan juga dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja yang baik diperlukan adanya suatu kegiatan pelatihan bagi pegawai pada organisasi.

Berikut ini ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian pelatihan, antara lain sebagai berikut:

Menurut Hardjanto (2012, h. 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.” Pelatihan (*training*) Menurut Hardiyansyah dalam Rafika (2013: 7), pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara.

Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014: 164), pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek

daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Menurut Hardiyansyah dalam Rafika (2013: 7), pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara.

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Di samping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Menurut Suwatno (2013: 105) tujuan Diklat antara lain:

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.

b. Moral Karyawan

c. Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

d. Karier

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

e. Kepemimpinan

Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi.

f. Kompensasi

Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2014: 170) tujuan Diklat yaitu:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Tahapan-Tahapan Pelatihan Menurut (Barnardin dan Russel) program pelatihan mempunyai tiga tahap aktifitas, dalam (Rosidah, 2009:223) yang mencakup:

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*).
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*).
- 3) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*).

Menurut Sofiyandi dalam Probosemi (2011:22) mengemukakan lima prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *Participation* , artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition* , artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance* , artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference* , artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan
kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.

e. *Feedback* , artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

”Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, me-ningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. pelatihan menurut Monday (2008:210) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Pelatihan adalah suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai (Soekidjo, 2009:71)

b. Tujuan pelatihan

Menurut Notoatmodjo (2003:101), Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya adalah diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. meningkatkan efektifitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan

kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai.

Menurut Simamora (dalam Ambar Teguh, 2004:176) beberapa tujuan Pelatihan adalah :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional
- e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi

c. Tolok Ukur (indikator) Pelatihan

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198 Pasal 2 menyebutkan bahwa Diklat bertujuan :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;

d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

d. Jenis Jenjang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan fungsinya, Diklat dibagi dalam beberapa jenis, yaitu:

1) Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan diperuntukkan bagi pegawai-pegawai baru (calon PNS yang telah dinyatakan lulus dan diterima sebagai pegawai baru) untuk meningkatkan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas dikemudian hari. Diklat prajabatan terdiri dari :

- a. Diklat prajabatan golongan I untuk diangkat menjadi PNS golongan I
- b. Diklat prajabatan golongan II untuk diangkat menjadi PNS golongan II
- c. Diklat prajabatan golongan III untuk diangkat menjadi PNS golongan III

Ketentuan-ketentuan lain yang berlaku dalam diklat prajabatan:

1. Calon PNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan. Diklat prajabatan harus diikuti oleh calon PNS selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatan calon PNS
2. Calon PNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk dapat diangkat menjadi PNS

Secara khusus Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS, Disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas

dan budaya organisasinya, etika organisasi pemerintah dan materi-materi lainnya agar calon PNS mampu melaksanakan tugas dan perannya serta wajib diikuti oleh semua CPNS.

2) **Diklat Dalam Jabatan**

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, sikap PNS kearah yang lebih baik. Hal tersebut dimaksudkan agar PNS dapat melaksanakan tugas umum pemerintah dan pelaksanaan pembangunan serta pemberdayaan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Diklat dalam jabatan terbagi kepada beberapa jenis:

1) **Diklat kepemimpinan**

Diklat kepemimpinan atau yang dikenal dengan sebutan **Diklat Pim** dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjangnya. Peserta **Diklat Pim** terdiri dari:

- a. PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural
- b. PNS yang akan mengikuti **Diklat Pim** tingkat tertentu tidak dipersyaratkan mengikuti **Diklat Pim** tingkat bawahnya.

Diklat Pim terdiri dari beberapa tingkatan/jenjang:

- a. **Diklat Pim TK IV** adalah **Diklat Pim** untuk jabatan struktural Eselon IV
- b. **Diklat Pim TK III** adalah **Diklat Pim** untuk jabatan struktural Eselon III
- c. **Diklat Pim TK II** adalah **Diklat Pim** untuk jabatan struktural Eselon II
- d. **Diklat Pim TK I** adalah **Diklat Pim** untuk jabatan struktural Eselon I

Penyelenggaraan Diklat Pim untuk setiap tingkatan jabatan struktural selalu disesuaikan dengan rencana Diklat maupun formasi jabatan struktural. Dalam pengisian jabatan struktural pada masing-masing instansi disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

2) Diklat Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat PNS yang diperuntukkan bagi pejabat atau calon pejabat fungsional.

a. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

b. Jenis dan jenjang Diklat Fungsional untuk jabatan fungsional sebagaimana tersebut butir (a) ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

Diklat Fungsional diikuti oleh PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.

3) Diklat Tekhnis

Diklat tekhnis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi tekhnis yang disyaratkan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat Tehnis yang dapat dilaksanakan secara berjenjang.

5. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja

1. Kinerja

Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi

tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi.

Menurut Wilson (2012: 231) bahwa, “ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan -persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Amins (2012: 41) adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Moh. Pabundu Tika (2010:121) bahwa “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Mohamad Mahsun (2006: 25) bahwa:Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi”.

” Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005, h. 770) kinerja diartikan sebagai “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.”

Dari pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu dan meliputi elemen-elemen

seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 10) bahwa: Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

2) Pegawai

Suatu organisasi membutuhkan unsur manusia dalam menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Terlaksananya kegiatan suatu organisasi ditentukan pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut pegawai.

Menurut Soedaryono dalam bukunya (Tata Laksana Kantor, 2000 : 6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Dan menurut Robbins (Perilaku Organisasi, Edisi 10 : 2006) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak

tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Menurut Robbins dalam Rafika (2013: 16) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang di tetapkan oleh pemberi kerja.

Pegawai Negeri menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagai berikut:

Pegawai adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas -tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Pendapat lain dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010:103) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Pengertian kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2011:2).

Selanjutnya Mangkunegara (2009:9) menyatakan, kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ma'arif dan Kartika (2012:64) menyatakan, penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian kinerja dan tujuan penilaian kinerja.

Penilaian kerja merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan suatu instansi tertentu. Menurut Wilson (2012: 231) penilaian kinerja adalah “proses

yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”..

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 10) bahwa: Penilaian Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.”

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2011: 232) Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf

- g. Ketidakkuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang Sama
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal
- k. Umpan Balik pada SDM

c. Objek dan Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran atau penilaian kinerja, obyek penilaian harus sesuai dengan tujuan penelitian, hal ini untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam penilaian kerja pegawai. Pernyataan di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Martoyo (2000:98), bahwa dalam menetapkan jumlah dan jenis obyek yang dinilai , harus dipertimbangkan tiga hal sebagai berikut:

- a. Jenis jabatan yang dinilai
- b. Tujuan penelitian
- c. Obyek penilaian, yang mencakup prestasi kerja dan watak pribadi karyawan.

Kinerja Menurut Swasto (2003:26) diukur dengan Instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam beberapa ukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- 1) Kuantitas kerja,
- 2) kualitas kerja,
- 3) pengetahuan tentang pekerjaan,

4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan,

5) keputusan yang diambil,

6) perencanaan kinerja,

7) daerah organisasi kerja.

Indikator-indikator kinerja menurut Sugiyono (2000:235), adalah:

1. Kualitas kinerja:

- ketaatan dalam prosedur,
- disiplin,
- dedikasi.

2. Kuantitas kerja;

- Pencapaian target tepat waktu,
- produktif.

3. Etika kerja:

- Obyektif,
- Jujur,
- Semangat pengabdian.

4. Kreatifitas kerja:

- Mempunyai keahlian,
- kemampuan kinerja,
- kecakapan

5. Pengetahuan Kinerja;

- Mempunyai keahlian,

- Kemampuan bekerja,
- Kecakapan
- 6. Kemandirian : Mampu bekerja sendiri
- 7. Tanggung Jawab:
 - Berani Mengambil Resiko,
 - kelengkapan dan akurat dalam bekerja,
 - Tanggung Jawab dalam pekerjaan

Untuk mengetahui apakah karyawan mempunyai kinerja yang baik atau tidak, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja. Menurut Sulistiyani (2003:228), ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai, antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Dampak interpersonal

Sedangkan menurut Simamora (2004:353), ada lima tolak ukur atau dimensi dari kinerja yaitu :

1. Kualitas / mutu
2. Kuantitas / jumlah
3. Kemampuan
4. Penyelesaian pekerjaan / ketepatan waktu
5. Kerjasama

6. Pengembangan Karir

a. Pengertian Karier

Konsep karier telah digunakan sebagai rujukan ilmu pengetahuan tentang perilaku. Menurut Handoko (2000) menyatakan bahwa istilah karier ini digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peranan atau status dan dalam literature ilmu pengetahuan perilaku karier dengan tiga pengertian, sebagai berikut:

- a. Karier sebagai urutan suatu promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau kelokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarkhi hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
- b. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jalur0jalur karier.
- c. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut karier.

Cascio dalam Marwansyah (2012 : 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif , karier merupakan perubahan - perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Sedangkan Desseler (2003) mengatakan bahwa karier adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, baik dibayar atau tidak, yang membantu seseorang tumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja,. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Robbins (2000), Karier adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya. Batasan ini tidak menyaratkan kemajuan atau kegagalan. Setiap kerja dibayar atau tidak, yang diikuti sepanjang suatu kurunwaktu yang diperpanjang, dapat membentuk karier.

b. Pengembangan Karier

Pengembangan karier pegawai secara umum dapat diartikan sebagai upaya perubahan atau peningkatan karier pegawai dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda.

Martoyo (2007:74) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan , menurut Ardana et al. (2012:117) pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi,

Sutarto Wijono (2010 : 97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Pengembangan karier seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material misalnya; kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya, maupun *non* material misalnya; status sosial, perasaan bangga dan sebagainya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007:108) yang menyatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Harsono (2011:128) Manfaat pengembangan karier adalah sebagai berikut :

a. Bagi PNS

1. Meningkatkan kualitas PNS juga memperbaiki kinerjanya karena menyadari kemampuan, kekuatan dan kelemahan;
2. Menyadarkan PNS akan kebutuhan , nilai serta tujuan yang diinginkan dalam organisasinya;
3. Melalui pola karier yang jelas PNS berpeluang mewujudkan karier sesuai dengan kemampuannya;
4. Karier akan meningkatkan harga diri , kebanggaan, penghasilan dan kontribusinya terhadap organisasi;
5. Menumbuhkan produktifitas dan kepuasan PNS;
6. Mengarahkan pada karier yang diinginkan dimasa yang akan datang

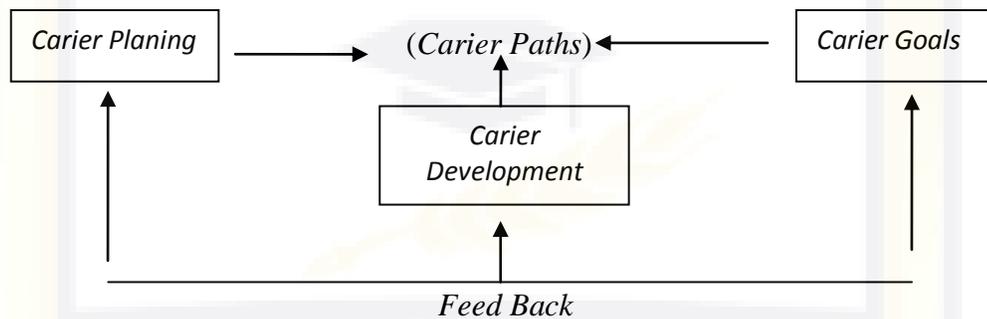
b. Bagi Organisasi

1. Memungkinkan pengembangan dan penempatan PNS dalam jabatan yang sesuai dengan minatnya;
2. Melalui perencanaan karier yang sistematis diketahui kualitas dan pemamfaatan PNS secara maksimal;
3. Pola karier dan manajer kepegawaian menetapkan peserta diklat maupun kaderisasi;
4. Menumbuhkan persaingan sehat melalui unjuk kinerja serta meningkatkan produktivitas kerja PNS;
5. Mempertahankan dan memotivasi PNS agar tetap berprestasi;
6. Menjamin ketersediaan kader yang berkualitas dalam organisasi;
7. Meningkatkan citra dan daya saing organisasi.

c. Perencanaan Karier

Konsep-konsep karier diatas , sangatlah penting demi berlangsungnya pengetahuan tentang perencanaan karier dan pengembangan karier. Seseorang dalam melakukan pekerjaan mempunyai harapan sesuai dengan kebutuhan, akan tetapi bagaimana agar kebutuhan tercapai, untuk itulah harus ada perencanaan karier dan pengembangan karier sebagaimana gambar di bawah ini.

Gambar 2.1
Sistem Perencanaan Karier & Pengembangan Karier



Sumber: Werther dan Davis (1996)

Sebagaimana dikemukakan diatas, bahwa karier adalah merupakan keseluruhan pekerjaan yang memerlukan intensitas seseorang terhadap suatu kerja yang digeluti secara serius dan sistematis dalam hidupnya

d. faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut Rivai (2013:278) bahwa factor-fsktor yang mempengaruhi pengembangan karier mencakup :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan

2. Exposure

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan

3. Permintaan berhenti

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencak up kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya

4. Kesetiaan organisasional

Kantor memberikan karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Mentor dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya

6. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya

B. Peneliti terdahulu

Penelitian ini menggunakan kajian penelitian terdahulu sebagai landasan untuk melakukan kajian, Adapun penelitian terdahulu tersebut, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sandi Wulandari (2013)	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di departemen customer care pada PT. Toyota Astra Financial Services	Kompetensi dan Kinerja	Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan
2	Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015)	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Pegawai direktorat jenderal perimbangan keuangan	Kompetensi, Pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai	(1)kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap upaya penambahan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai; dan (3) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PDirektorat Jenderal Perimbangan Keuangan.
3	Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (studi pada badan kepegawaian Daerah Kota Malang)	Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja pegawai	jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka

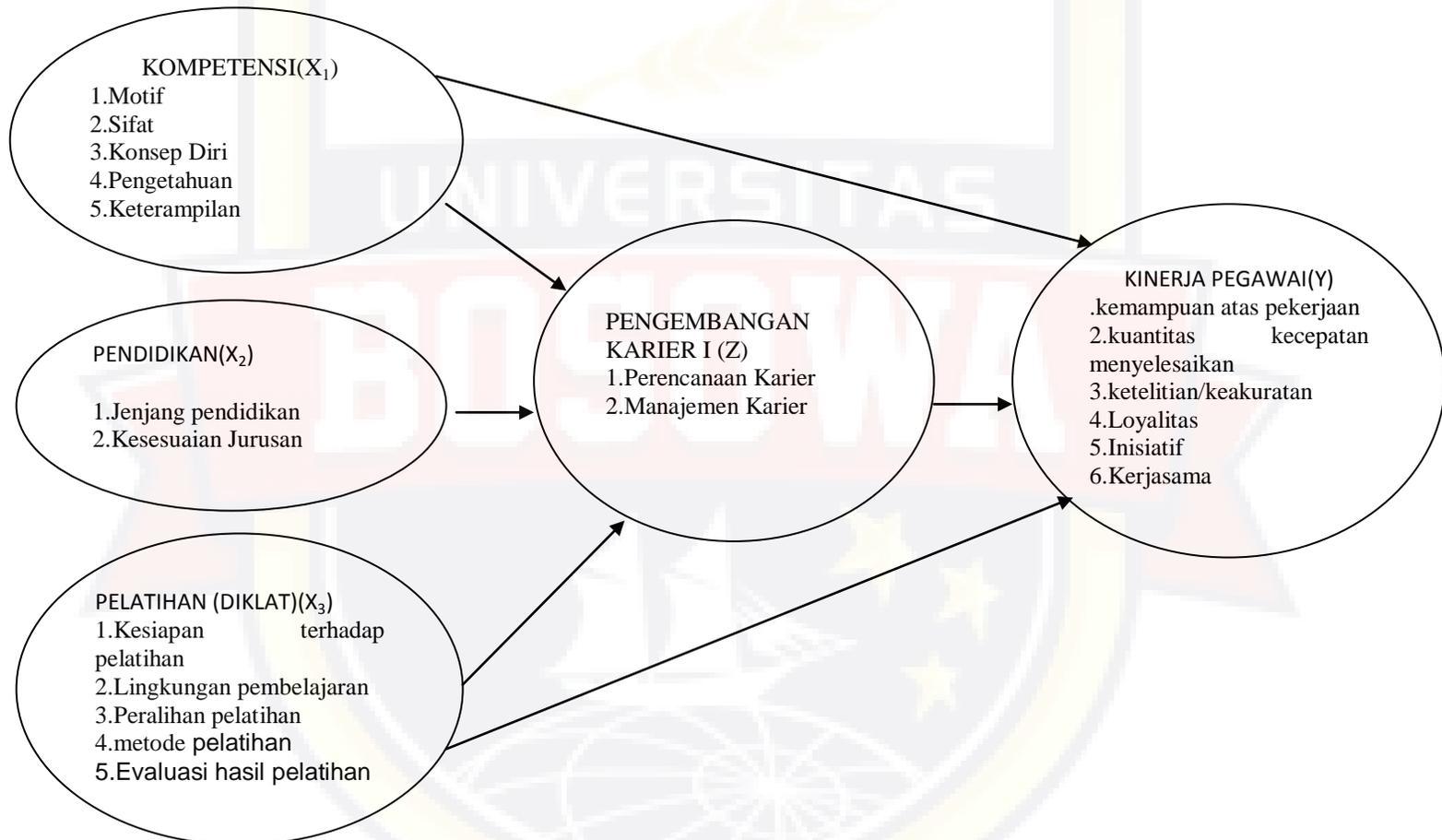
				kinerja pegawai akan meningkat” dapat diterima
4	Dina Herlina (2014)	Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Samarinda	Pendidikan dan pelatihan, Kinerja Pegawai	terdapat hubungan antara variable Pendidikan dan Pelatihan (X) dengan variabel Kinerja (Y) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dapat diterima serta terbukti kebenarannya
5	Riza Rezita (2015)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah Daerah istimewa yogyakarta (BPAD DIY)	Pendidikan dan pelatihan (diklat), Kinerja pegawai	Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan, ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta masuk dalam kategori sedang.

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

C. Kerangka Pikir

Dari hasil telaah pustaka dan analisis terhadap bukti-bukti empiris dari penelitian terdahulu maka model yang dikembangkan untuk diteliti dalam penelitian ini disajikan dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2.2
Diagram Model Penelitian



Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini

D. HIPOTESIS

Berdasarkan model penelitian yang dikembangkan maka dapat dirumuskan 8 (delapan) hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga Bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
2. Diduga Bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
3. Diduga Bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
4. Diduga Bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
5. Diduga Bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
6. Diduga Bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
7. Diduga Bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai terhadap Distrik Navigasi Kelas I Makassar ?
8. Diduga Bahwa Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Melalui Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jl.Sabutung I No.30. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui pengembangan Karier

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*

Penelitian Eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (independent) Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, sedangkan yang terikat (dependent) kinerja karyawan (Intervening) Pengembangan Karier

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu - individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun Penelitian ini Populasi 249 pegawai dan yang digunakan sebanyak 71 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 71 orang pegawai terdiri dari Bidang Tata usaha 21 Pegawai, Bidang Logistik 13 Pegawai, Bidang Operasi 20 Pegawai, Pengamatan Laut 5 Pegawai, Kapal Negara 8 Pegawai dan Bengkel 4 Pegawai

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporisonal Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2000) dalam Sani dan Maharani (2013: 181) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian/ batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%. Batas kesaaalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{249}{249 \cdot (0.1)^2 + 1} = 71$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 71 karyawan dari 249 karyawan Distrik Navigasi Kelas I Makassar

D. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku -buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

a. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Atau dengan kata lain

b. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

c. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

d. Dokumentasi:

Dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan, struktur organisasi, tugas dan wewenang dari setiap Instalasi di Distrik Navigasi Kelas I Makassar

d. Kuesioner

Merupakan angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden.

Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan

F. Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Skala Penilaian Likert

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan		Alternatif Jawaban Bobot Nilai
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden

G. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah -istilah sebagai berikut:

a. Variabel Dependen (*dependent Variabel*) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

1. Kompetensi

Definisi dari Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

2. Pendidikan

Pendidikan ialah proses melakukan bimbingan, pembinaan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup mampu untuk melaksanakan tugas hidupnya sendiri secara mandiri tidak terlalu bergantung terhadap bantuan dari orang

3. Pelatihan

Definisi dari Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya

b. Variabel *Independent* yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

1. Kinerja Pegawai

- Kinerja adalah kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dari tujuan organisasi.
 - Pegawai adalah merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas tugas yang ada dalam organisasi tersebut.
 - Kinerja Pegawai adalah Kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan
- c. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh

1. Pengembangan Karier

- Karier Adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang
- Pengembangan merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.
- pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan- peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (*eksogen*) terhadap variabel (*endogen*) Riduwan dan Kuncoro (2008) dalam Sani dan Maharani (2013:74).

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 24, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

I. Model Analisis Data

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.2335

Rumusny sadalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x^2)][N y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana :

X = Skor Item

N = Jumlah Responden

Y = Skor Total

r = Koefisien Korelasi

XY = Skor Pertanyaan

Instrument yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila kolerasi r diatas 0,2335 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,2335 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono dalam (Sani 2010: 249).

2. Uji Reabilitas

“Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Cronbach’c Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

r = Realibilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σ = Jumlah Varians Butir

σ = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach’s alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach’s alpha (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

b. Uji T (*T-test*)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila thitung > t table maka ada pengaruh antara varia bel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka

adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya Sarwono (2007: 167)

c. Uji F (*F-test*)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan F hitung $>$ F table maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya.

d. Nilai R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R², makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriterion semakin baik

3. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah screening terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghazali(2006), salah satu asumsi penggunaan statistikparametrik adalah *multivariate* normalitas. *Multivariate* normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi *multivariate* normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi klasik. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dengan garis diagonal. Jika distribusi adalah normal maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Disamping analisis itu dalam pengujian ini juga menggunakan analisis *Kolmogorov smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* dengan signifikansi alfa pada 0,05. Apabila nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* > dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2006).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heterokedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009). Untuk dapat membuktikan bahwa model regresi benar-benar tidak memiliki gejala heterokedastisitas, maka diperlukan uji statistik yang lebih tepat dapat menjamin keakuratan hasil. Maka dari itu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% / 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali 2006) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu karena gangguan pada seseorang

individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya dengan uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Cara pengujiannya membandingkan nilai *Durbin Watson* (d) dengan d_l dan d_u tertentu atau dengan melihat tabel *Durbin Watson* yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan d yang diperoleh.

J. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

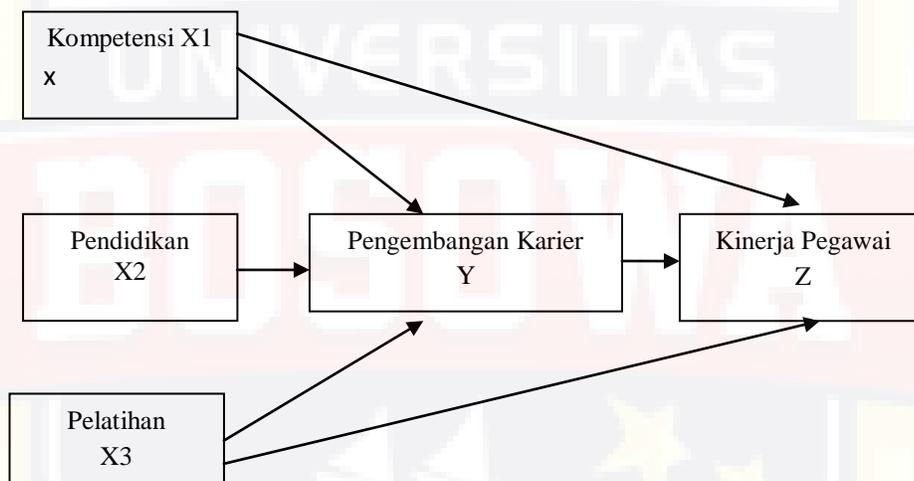
Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*).

Analisis ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS 24, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (*sig. F*) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (*sig.T*) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori Pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kompetensi, Pendidikan, pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variable bebas (kompetensi, pendidikan, pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) melalui variabel intervening (pengembangan karier).

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*path Analysis*)



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai X menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

a) Pengaruh langsung : $Z = \gamma_{Z1}X_1 + \gamma_{Z2}X_2 + \gamma_{Z3}X_3 + e$

b) Pengaruh tidak langsung : $Y = \gamma_{Y1}X_1 + \gamma_{Y2}X_2 + \gamma_{Y3}X_3 + e$

Keterangan:

Y: Variabel dependen yaitu Pengembangan Karier

Z: Variabel intervening yaitu Kinerja Pegawai

X₁: Variabel independen (variabel bebas) yaitu Kompetensi

X₂: Variabel independen (variabel bebas) yaitu Pendidikan

X₃: Variabel independen (variabel bebas) yaitu Pelatihan

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya system aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisi jalur.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-toeri dan konsep-konsep yang relevan.
3. Untuk pengujian model, menggunakan trimming, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru :
- a) Pengaruh langsung Kompetensi ke kinerja Pegawai = X₁
 - b) Pengaruh langsung pendidikan ke kinerja Pegawai = X₂
 - c) Pengaruh langsung Pelatihan ke kinerja Pegawai = X₃

b) Pengaruh tidak langsung kompetensi, pendidikan, pelatihan ke pengembangan

$$\text{karier} = Z \times Y$$

c) Pengaruh total = $X_1X_2X_3 + (Z \times Y)$

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Dalam Pemeriksaan validitas model, terhadap beberapa karakteristik yaitu:

a. Menghitung koefisien determinan total: $R^2 = 1 - \frac{1}{1 + \frac{1}{R^2} - 1}$

b. Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variable eksogen yang koefisien jalurnya (Ridwan, 2007: 127) Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur atau lebih variable yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

5. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dua cara yaitu:

a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.

b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

Tabel 3.2
Variabel, Dimensi dan Pengukuran Model Penelitian

Variabel	Dimensi	Pengukuran /Indikator	Skor		
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).	1.Motif	a.Kemampuan untuk mencapai target kerja b.Kemauan untuk meningkatkan Motivasi kerja	Ordinal		
	2.Sifat	a.Pengendalian Emosi			
	3.Konsep Diri	b.Keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan a.Keyakinan pada kemampuannya			
	4.Pengetahuan	b.bersikap Positif terhadap permasalahan a.pemahaman permasalahan b.penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan			
	5.Keterampilan	a.Mempunyai inovasi dalam pekerjaan b.mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan			
Pendidikan menurut Fuad (2011: 1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.	1.Jenjang Pendidikan	a.Pendidikan dasar b.Pendidikan Menengah c.Pendidikan Tinggi	Ordinal		
	2.Kesesuaian Jurusan	a.Pendidikan Umum b.Pendidikan Luar biasa c.Pendidikan Kejuruan e.Pendidikan Akadmik f.Pendidikan Profesional g.Pendidikan Kedinasan			
	Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang	1.Kesiapan terhadap pelatihan		a.Kemampuan dalam menyerap materi pelatihan b.Lingkungan pekerjaan	Ordinal
		2.Lingkungan pembelajaran		a.Materi pelatihan b.Pelatih	
		3.Peralihan pelatihan		c.Sarana Pelatihan a.Iklim peralihan	

kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.Noe 2012	4.metode pelatihan 5.Evaluasi hasil pelatihan	b.Dukungan dari atasan dan rekan kerja a.Metode penelitian yang diterapkan a.Hasil kognitif b.Hasil berbasis keterampilan c.Hasil Efektif	
Kinerja Pegawai merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010).	1.kemampuan atas pekerjaan 2.kuantitas kecepatan menyelesaikan Pekerjaan 3.ketelitian/keakuratan 4.Loyalitas 5.Inisiatif 6.Kerjasama	a.Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target b.Tanggung jawab terhadap pekerjaan a.jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan b.ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan a.Tidak ada kesalahan dalam pekerjaan b.Hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan Tugas yang diberikan a.Selalu mngutamakan kepntingan perusahaan b.kesedian bekerja diluar jam kerja a.Kesadaran dalam meningkatkan hasil kerja b.Kemampuan untuk aktif dalam mengembangkan diri a.Mampu untuk menjalin kmitraan dengan internal dan eksternal b.Kemauan dalam memberikan bantuan kepada orang lain	Ordinal
Pengembangan karier pegawai secara umum dapat diartikan sebagai upaya perubahan atau peningkatan karier pegawai dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda Gomes (2003; 215)	1.Perencanaan Karier 2.Manajemen Karier	a.Kesesuaian Minat dengan pekerjaan b.Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan c.Peluang pengembangan karier d.kejelasan rencana karier a.Tingkat Transparansi tentang informasi karier b.Publikasi lowongan kerja di instansi c.Kesesuaian pengalaman kerja d.Kebebasan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan	Ordinal

Sumber:dikembangkan untuk penelitian ini

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sebagaimana kita ketahui bahwa 2/3 % tanah air Indonesia adalah lautan yang terdiri dari pulau-pulau. Karena itulah Indonesia disebut juga sebagai negara maritim, dan hal tersebut yang menjadikan nenek moyang bangsa Indonesia seorang pelaut tangguh. Mereka berlayar dari pulau ke pulau, hingga suatu saat perahu mereka mengalami kecelakaan dan gangguan. Mereka terdampar di suatu pulau yang tidak berpenghuni. Atas dasar itulah timbul ide mereka untuk meminta pertolongan dengan cara menyalakan api agar pelaut-pelaut lain segera menolong. Sejak kejadian itu mereka membuat peraturan yang mana peraturan itu harus dipatuhi oleh setiap pelaut.

Setelah Indonesia merdeka terbentuklah “komando jenis perahu” yang berakhir sampai tahun 1970. Sesudah tahun 1970 diganti menjadi “Distrik Navigasi” yang mana merupakan wadah yang mengelola sarana-sarana yang membantu terlaksananya atau tercapainya keselamatan dalam melaksanakan perhubungan dari suatu tempat ketempat lain hingga selamat sampai di tujuan.

Organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 30 Tahun 2006, tanggal 12 Juni 2006 tentang organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi. Adapun tugas Distrik Navigasi sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan tersebut adalah Melaksanakan Perencanaan, Pengoperasian, Pengadaan

dan Pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, serta kegiatan Pengamatan Laut, Suvey Hidrografi, Pemantauan Alur dan Perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 30 Tahun 2006 tersebut dalam pasal 3 diuraikan tentang fungsi Distrik Navigasi yaitu :

1. Penyusunan Rencana dan Program Pengoperasian, serta Pengawasan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara Kenavigasian, Fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut dan Survey Hidrografi serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
2. Penyusunan Rencana Kebutuhan dan Pelaksanaan Pengadaan, Penyimpanan, Penyaluran dan Penghapusan Perlengkapan dan Peralatan untuk Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara Kenavigasian, Fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut dan Survey Hidrografi serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
3. Pelaksanaan program Pengoperasian dan Pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran, Kapal Negara Kenavigasian, dan Fasilitas Pangkalan serta Bengkel;
4. Pelaksanaan Pengamatan Laut dan Survei Hidrografi, serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;
5. Pelaksanaan urusan logistik;
6. Pelaksanaan Analisis dan Evaluasi Pengoperasian, Pengawasan dan Pemeliharaan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran,

Kapal Negara Kenavigasian, Fasilitas Pangkalan, Bengkel, Pengamatan Laut, Survey Hidrografi serta Pemantauan Alur dan Perlintasan;

7. Pelaksanaan urusan Keuangan, Kepegawaian, Ketatausahaan, Kerumah Tanggaan, Hubungan Masyarakat, Pengumpulan dan Pengolahan Data Dokumentasi serta Penyusunan Laporan.

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang dianut atau diaplikasikan dalam setiap organisasi / instansi sangat penting dibuat dan disusun guna agar setiap pelimpahan wewenang dan tanggung jawab tercipta dan dapat bersinergi mencapai tujuan dari instansi itu sendiri.

Menurut James D. Mooney dalam Manullang (2009:59) menyatakan organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Lebih lanjut lagi Chester dalam Manullang (2009:59) mengemukakan organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Sedangkan defenisi dari organisasi itu sendiri menurut Manullang (2009:60) dijelaskan sebagai berikut :

1. Organisasi dalam arti badan adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu.
2. Organisasi dalam arti bagan atau struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan, kerja sama dari orang-orang yang terdapat dakam rangka usaha mencapai suatu tujuan.

Adapun pada Kantor Distrik Navigasi memiliki susunan sebagai berikut :

1. Kepala Distrik Navigasi
2. Bagian Tata Usaha
 - a. Kepala Sub Bagian Kepegawaian & Umum
 - b. Kepala Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Operasi
 - a. Kepala Seksi Program & Evaluasi
 - b. Kepala Seksi Operasi SARPRAS
4. Bidang Logistik
 - a. Kepala Seksi Pengadaan
 - b. Kepala Seksi Inventaris & Penghapusan
5. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk Kelompok Jabatan Fungsional pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar terdiri dari 5 Instalasi yaitu Instalasi Menara Suar, Instalasi Stasiun Radio Pantai (SROP), Instalasi Kapal Negara, Instalasi Bengkel dan Instalasi Laboratorium Pengamatan Laut. Masing-masing Instalasi dipimpin oleh seorang Kepala Instalasi yang ditunjuk secara intern oleh Kepala Distrik Navigasi dan bertugas sebagai berikut :

- a. Instalasi Menara Suar;
Melaksanakan pengoperasian, pemeliharaan, perawatan dan pengawasan Instalasi Menara Suar sebanyak 16 unit, Rambu Suar 80 unit dan

Pelampung Suar 10 unit yang berada pada Wilayah Kerja Distrik Navigasi Kelas I Makassar;

b. Instalasi Stasiun Radio Pantai (SROP);

Melaksanakan pengoperasian Instalasi Stasiun Radio Pantai Kelas I satu unit SROP Kelas IIIB 1 unit, SROP Kelas IVA sebanyak 5 unit dan SROP kelas IV sebanyak 4 unit.

c. Instalasi Kapal Negara;

Melaksanakan Pengoperasian Kapal Negara yang terdiri dari 1 unit Kapal Negara Kelas I (KN.Mengkara) dan 1 unit Kapal Negara Kelas III (KN. B-120), 3 unit Kapal Kelas V (KN. Cape William, RIB No. 1 dan RIB No. 2).

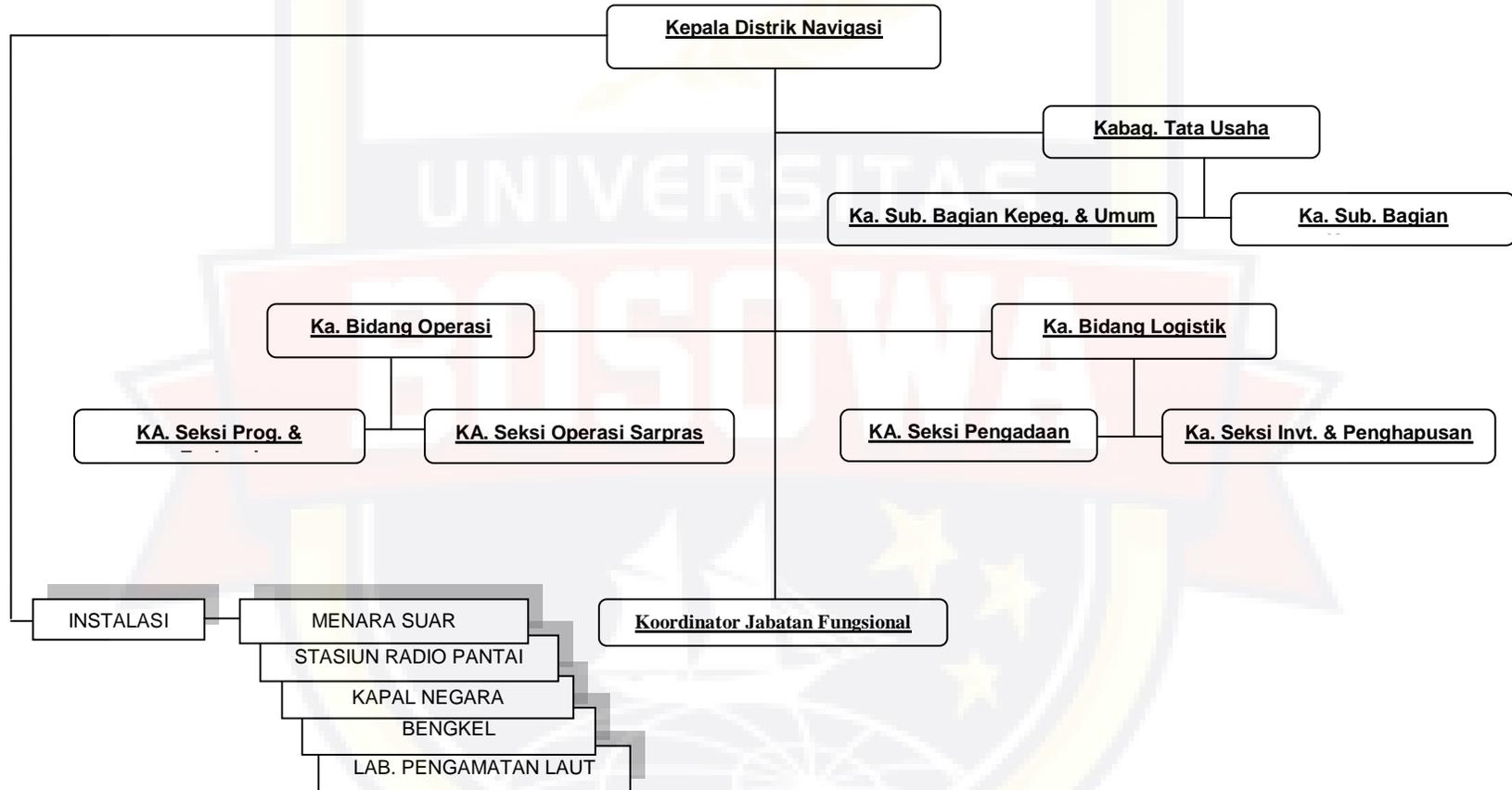
d. Instalasi Bengkel;

Melaksanakan pengoperasian Instalasi Bengkel yaitu Bengkel Navigasi Kelas I Makassar sebanyak 1 unit.

e. Instalasi Laboratorium Pengamatan Laut;

Melaksanakan kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar



Sumber : Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, 2017.

b. Uraian Tugas

Untuk mencapai sasaran organisasi yang lebih terarah, maka perlu dibuat uraian tugas sesuai jabatan yang mana bertujuan agar pengelolaan organisasi lebih simpel. Peraturan Menteri Perhubungan No. 30 Tahun 2006. Organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi membuat uraian tugas, sebagai berikut :

1. Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Tugas :

Memimpin pelaksanaan tugas pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk keselamatan pelayaran.

Fungsi :

- a. Memimpin penyusunan rencana dan program pengoperasian, serta pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran , kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, pengamatan laut survey hidrografi serta pemantauan alur dan pelintasan.
- b. Memimpin penyusunan rencana kebutuhan dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, penyaluran dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk sarana bantu navigasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan.
- c. Memimpin pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian dan fasilitas pangkalan.
- d. Memimpin pelaksanaan pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan pelintasan.

- e. Memimpin pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
- f. Memimpin pelaksanaan ketatausahaan dan kerumatanggaan.

2. Kepala Bagian Tata Usaha

Tugas :

Melaksanakan urusan keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, kepegawaian, hubungan masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data, dokumentasi, serta evaluasi dan penyusunan laporan.

Fungsi :

- a. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan keuangan.
- b. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan surat menyurat dan kearsipan.
- c. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan rumah tangga.
- d. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan kepegawaian.
- e. Mengatur dan melaksanakan hubungan masyarakat.
- f. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi pengumpulan dan pengolahan data.
- g. Mengatur dan melaksanakan dokumentasi.
- h. Mengatur dan melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan.

3. Kepala Bidang Logistik

Tugas :

Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan, penyimpanan, penyalur dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

- a. Menyusun rencana kebutuhan dan pengadaan barang dan peralatan

- b. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi penyimpanan barang dan peralatan.
- c. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi penyaluran bahan/peralatan sesuai kebutuhan kelompok/instalasi.
- d. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan inventarisasi barang kekayaan negara.
- e. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan penghapusan inventaris kekayaan milik negara.

4. Kepala Bidang Operasi

Tugas :

Melaksanakan penyusunan rencana dan program, pengoperasian, pemeliharaan, pengawasan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, serta pelaksanaan pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program, pengoperasian, instalasi keamanan dan keselamatan pelayaran.
- b. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi pengoperasian instalasi.
- c. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi pemeliharaan instalasi.
- d. Mengatur penempatan petugas pada instalasi keamanan dan keselamatan pelayaran.
- e. Melaksanakan kegiatan pengamatan laut.
- f. Melaksanakan survey hidrografi.
- g. Melaksanakan pemantauan alur dan perlintasan.

5. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Tugas :

Melakukan urusan kepegawaian surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, pengumpulan dan pengolahan data, dokumentasi serta evaluasi dan penyusunan laporan.

Fungsi :

- a. Mengelola mutasi kepegawaian.
- b. Membuat daftar nominative dan daftar urut kepangkatan.
- c. Mengelola program Data Base.
- d. Mengelola kesejateraan dan disiplin pegawai negeri sipil.
- e. Mengelola urusan surat menyurat.
- f. Mengelola urusan kearsipan
- g. Mengelola urusan rumah tangga
- h. Mengelola data dan dokumentasi
- i. Membuat laporan

6. Kepala Sub Bagian Keuangan

Tugas :

Melaksanakan urusan keuangan.

Fungsi :

- a. Membuat usulan pembiayaan berupa Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA)
- b. Mengelola akuntabilitas keuangan SAI, SAK-PB
- c. Mengkoordinir pembuatan buku-buku kas pembantu.
- d. Meneliti perintah pembayaran dari pihak ketiga
- e. Membuat rencana penggunaan uang (RPU)
- f. Menyiapkan dana untuk kebutuhan operasional sesuai dengan pagu dana dalam DIPA tahun anggaran berjalan

- g. Mengkoordinasikan pembuatan dan pengajuan SPPR.
- h. Meneliti kebenaran Surat Perintah Membayar (SPM) sebelum ditandatangani oleh pejabat pembuat SPM.
- i. Mengkoordinasikan pembuatan dan pengiriman laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai peraturan yang berlaku.
- j. Melakukan tugas lain yang ditentukan oleh Kabag Tata Usaha dan Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

7. Koordinator Jabatan Fungsional

Tugas :

Mengkoordinir petugas yang menduduki jabatan fungsional keselamatan pelayaran

Fungsi :

- a. Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pejabat fungsional, pengawasan keselamatan pelayaran, tentang pembuatan buku harian masing – masing pegawai.
- b. Mengetahui / menyetujui pembuatan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK) pejabat fungsional untuk dikirim ke Pusat.
- c. Menginventarisir pegawai yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan fungsional dan memberikan rekomendasi kepada Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Bidang Operasi dan Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
- d. Menginventarisir pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang akan dibebaskan sementara atau diberhentikan dari jabatan fungsional kespel dan memberikan rekomendasi kepada Kabag Tata Usaha, Kepala Bidang Operasi dan Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
- e. Melaksanakan koordinasi dengan pejabat terkait tentang tugas-tugas pejabat fungsional keselamatan pelayaran.

- f. Melaksanakan tugas- tugas lain yang tentukan oleh Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Bidang Operasi dan Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

8. Kepala Seksi Program & Evaluasi

Tugas :

Melakukan penyusunan rencana, program, analisis dan evaluasi, serta penyusunan laporan kegiatan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

- a. Membuat rencana dan program pemeliharaan Kapal Negara Kenavigasian , Stasiun Radio Pantai , Bengkel, fasilitas pangkalan dan Laboratorium Pengamatan Laut.
- b. Membuat rencana dan program pembangunan instalasi sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, Bengkel, fasilitas pangkalan, laboratorium pengamatan laut
- c. Bekerjasama dengan Kepala Instalasi dalam membuat repair list instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran.
- d. Menganalisa dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas untuk bahan acuan perbaikan pelaksanaan tugas berikutnya.
- e. Membuat laporan pelaksanaan tugas sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, pengamatan laut dan survey hidrografi.
- f. Melaksanakan tugas lain yang ditentukan oleh pimpinan.

9. Kepala Seksi Operasi Sarana & Prasarana

Tugas :

Melakukan pengoperasian, pemeliharaan, pengawasan kegiatan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas Pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi serta pemantauan alur perlintasan.

Fungsi :

- a. Memantau dan mengawasi pengoperasian instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran.
 - b. Memantau dan mengawasi pemeliharaan instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran.
 - c. Mempersiapkan kebutuhan pengoperasian instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran termasuk bon-bon permintaan masing – masing instalasi.
 - d. Mengatur penempatan Petugas kelompok / instalasi Menara suar, Stasiun Radio Pantai (SROP), Kapal Negara, Bengkel dan Laboratorium pengamatan laut.
 - e. Melaksanakan tugas lain yang ditentukan oleh pimpinan.
10. Bendahara Pengeluaran
- a. Menerima dan menyimpan uang yang bersumber dari DIPA dan pajak – pajak dari rekanan atau pegawai negeri sipil
 - b. Membayar kepada yang berhak uang yang telah diterimanya dan menyetor pajak – pajak yang telah diterimanya.
 - c. Melakukan pencatatan dalam buku Kas Umum dan buku pembantu lainnya sesuai peraturan yang berlaku.
 - d. Membuat dan mengirim laporan pertanggungjawaban secara berkala sesuai peraturan yang berlaku.
 - e. Melaksanakan tugas- tugas lain yang ditentukan oleh Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Bagian Tata Usaha dan Kadisnav.

11. Kepala Seksi Inventarisasi & Penghapusan

Tugas :

Melakukan penyusunan inventarisasi dan penyiapan penghapusan sarana bantu navigasi pelayaran , telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, bengkel, fasilitas pangkalan, pengamatan laut dan kegiatan hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

- a. Membuat buku dan daftar inventaris sesuai ketentuan yang berlaku
- b. Membuat Surat Izin Penempatan rumah dinas.
- c. Melakukan OFBI secara berkala sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Mengkoordinasikan pembuatan akuntabilitas SABMN
- e. Membuat LMBT & LT sesuai ketentuan yang berlaku.
- f. Menyiapkan berkas usulan penghapusan BMKN sesuai ketentuan yang berlaku.
- g. Melaksanakan tugas – tugas lain yang ditentukan oleh Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

12. Bendahara Materiil

- a. Menerima barang/jasa setelah diperiksa oleh Tim pemeriksa barang/jasa.
- b. Melaksanakan penyimpanan barang sedemikian rupa sehingga barang tidak menjadi rusak, mudah ditemukan.
- c. Melaksanakan administrasi pencatatan / pembukuan untuk mengetahui sisa persediaan barang.
- d. Menyalurkan barang inventaris sesuai kebutuhan (permintaan)
- e. Melakukan pengamanan terhadap barang dari pencurian dan gangguan lingkungan serta mencegah terjadinya kebakaran.

- f. Membuat laporan pertanggungjawaban atas penerimaan dan penyaluran barang sesuai peraturan yang berlaku.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh Kadisnav dan Kabid Logistik.

13. Kepala Seksi Pengadaan

Tugas :

Melakukan penyusunan rencana kebutuhan pengadaan, penyimpanan dan penyaluran perlengkapan dan peralatan sarana bantu navigasi pelayaran , telekomunikasi pelayaran, kapal negara, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut dan kegiatan hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

- a. Mengecek dan mengumpulkan data mengenai perkembangan harga pasar barang yang dibutuhkan.
- b. Menyusun daftar harga berdasarkan standar harga yang berlaku yang ditetapkan oleh instansi terkait.
- c. Menyusun rencana dan analisa kebutuhan pengadaan barang dan jasa yang dibuat berdasarkan kebutuhan .
- d. Membuat konsep daftar permintaan penawaran harga kepada rekanan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh Kepala Distrik Navigasi dan Kepala Bidang Logistik.

c. Keberhasilan Dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM)

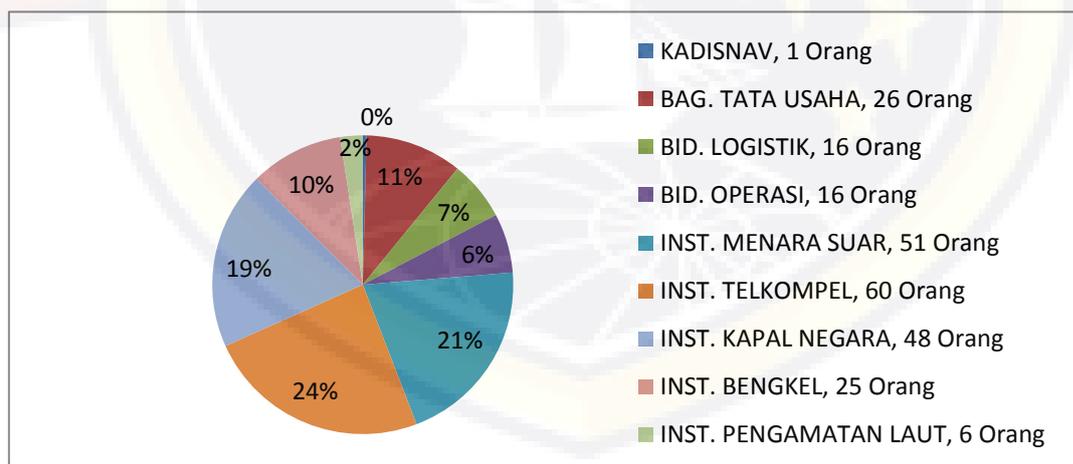
Jumlah pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar sampai dengan akhir Desember 2017 adalah 249 (*Dua Ratus Empat Puluh Sembilan*) orang yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

No	Bagian / Kelompok	Jumlah
1	Kepala Distrik Navigasi	1
2	Bagian Tata Usaha	26
3	Bidang Logistik	16
4	Bidang Operasi	16
5	Instalasi Menara Suar	51
6	Instalasi Telekomunikasi Pelayaran (TELKOMPEL)	60
7	Instalasi Kapal Negara	48
8	Instalasi Bengkel	25
9	Laboratorium Pengamatan Laut	6
Jumlah		249

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Gambar 4.2.
Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar Berdasarkan Bagian / Instalasi



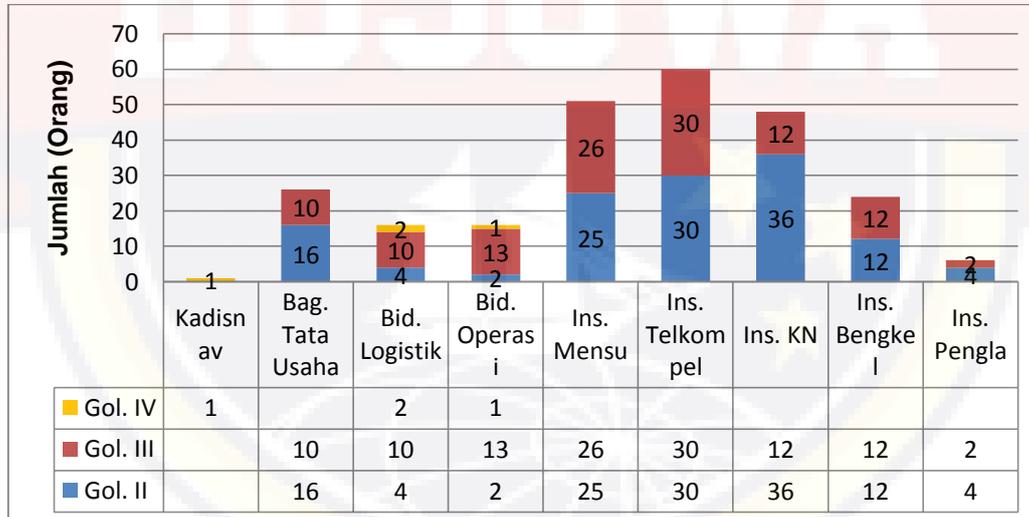
Gambar Grafik dan tabel keberhasilan dalam pembinaan sumber daya manusia (sdm) menurut pangkat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi berdasarkan Pangkat pada
Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017

NO.	BAGIAN / INSTALASI	PANGKAT/GOLONGAN				JUMLAH (org)
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Distrik Navigasi	-	-	-	1	1
2	Bagian Tata Usaha	-	16	10	-	26
3	Bidang Logistik	-	4	10	2	16
4	Bidang Operasi	-	2	13	1	16
5	Instalasi Menara Suar	-	25	26	-	51
6	Instalasi Stasiun Radio Pantai/VTS	-	30	30	-	60
7	Instalasi Kapal Negara Kenavigasian	-	36	12	-	48
8	Instalasi Bengkel	-	12	12	1	25
9	Instalasi Pengamatan Laut	-	4	2	-	6
	JUMLAH (org)	-	129	115	5	249

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Gambar 4.3
Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi berdasarkan Pangkat pada
Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017



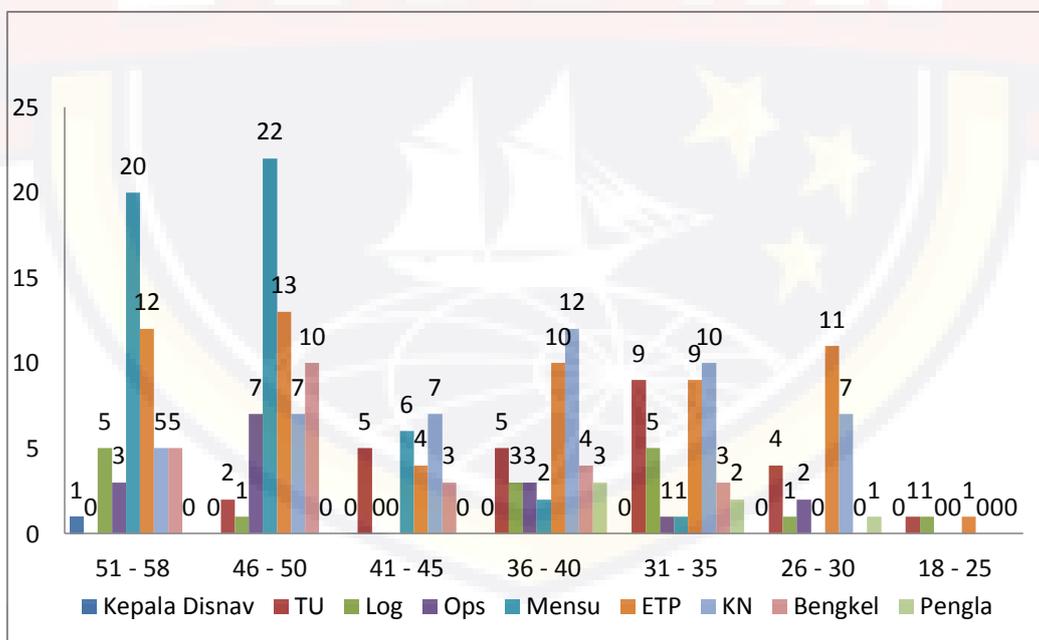
Gambar Grafik dan tabel keberhasilan dalam pembinaan sumber daya manusia (sdm) menurut usiat adalah sebagai beriku :

Tabel 4.3
Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi berdasarkan Usia
Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017

No.	Bagian/ Instalasi	Usia Pegawai							Jumlah (Org)
		18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-58	
1	Kepala Distrik Navigasi							1	1
2	Tata Usaha	1	4	9	5	5	2	0	26
3	Logistik	1	1	5	3	0	1	5	16
4	Operasi	0	2	1	3	0	7	3	16
5	Mensu	0	0	1	2	6	22	20	51
6	Srop/VTS	1	11	9	10	4	13	12	60
7	Kapal Negara	0	7	10	12	7	7	5	48
8	Bengkel	0	0	3	4	3	10	5	25
9	Pengamatan Laut	0	1	2	3	0	0	0	6
Jumlah		3	26	40	42	25	62	51	249

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Gambar 4.4
Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi berdasarkan Usia
Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017



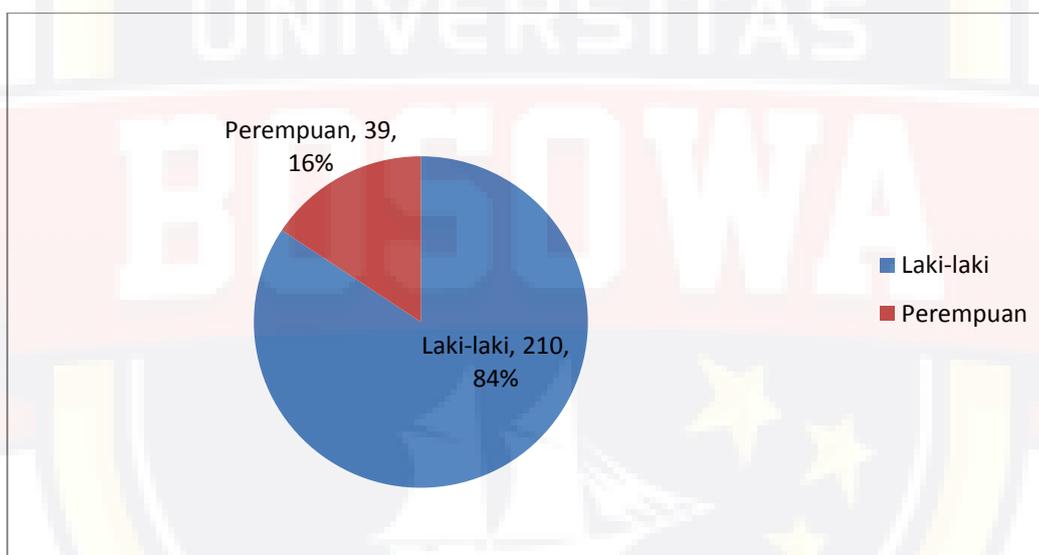
Gambar Grafik dan tabel keberhasilan dalam pembinaan sumber daya manusia (sdm) berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Rincian Pegawai menurut Jenis Kelamin Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki - laki	210
2	Perempuan	39
Jumlah		249

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Gambar 4.5
Grafik Rincian Pegawai menurut Jenis Kelamin Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017



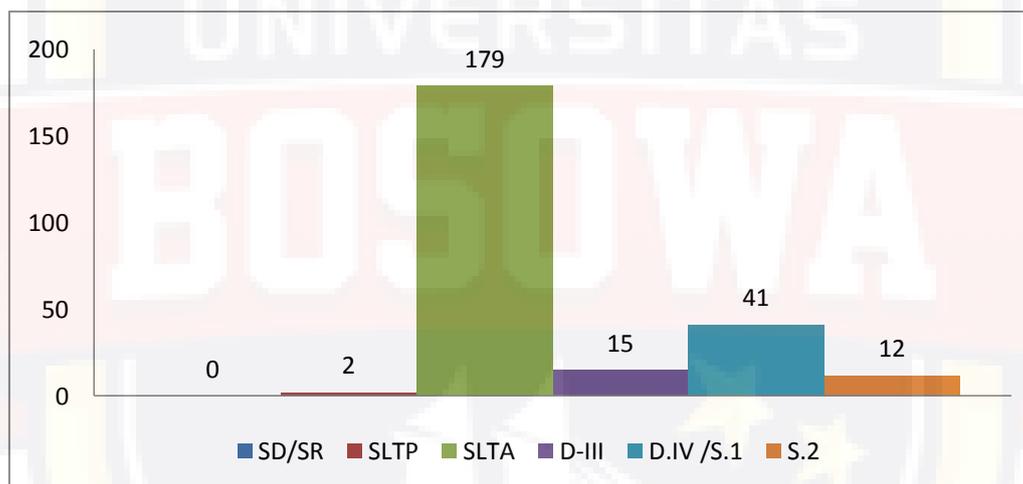
Gambar Grafik dan tabel keberhasilan dalam pembinaan sumber daya manusia (sdm) berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rincian Pegawai menurut Pendidikan Umum Distrik Navigasi kelas I Makassar
Tahun 2017

No	Jenis Ijazah	Jumlah
1	SR / SD	-
2	SLTP	2
3	SLTA	179
4	D.3	15
5	S.1	41
6	S.2	12
Jumlah		249

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Gambar 4.6
Pegawai menurut Pendidikan Umum Distrik Navigasi kelas I Makassar
Tahun 2017



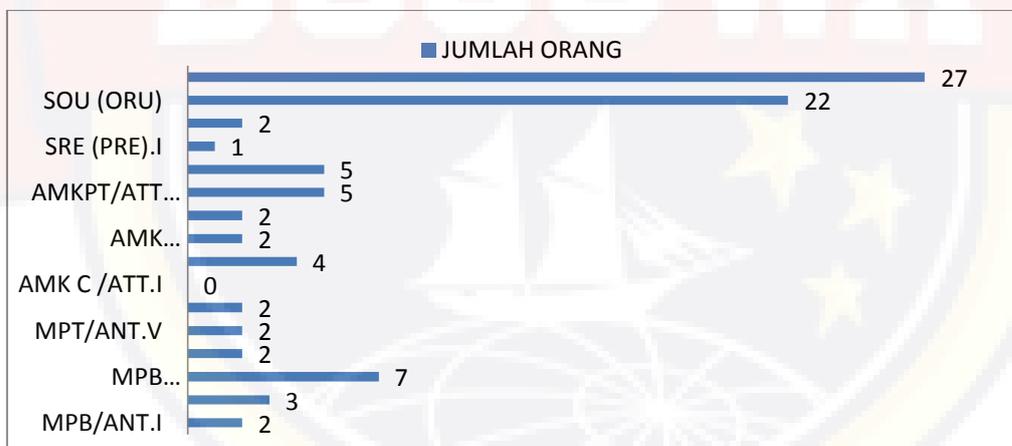
Gambar Grafik dan tabel keberhasilan dalam pembinaan sumber daya manusia (sdm) berdasarkan ijazah kepelautan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Rincian Pegawai berdasarkan Ijazah Kepelautan
Distrik Navigasi kelas I Makassar Tahun 2017

No	Ijazah	Jumlah
1	MPB I / ANT.I	2
2	MPB II / ANT.II	3
3	MPB III / ANT. III	7
4	MPI / ANT. IV	2
5	MPT / ANT. V	2
6	ANT.D	2
7	AMK C / ATT. I	-
8	AMK B / ATT. II	4
9	AMK A / ATT. III	2
10	AMK PI / ATT. IV	2
11	AMK PT / ATT. V	5
12	ATT.D	5
13	SRE (PRE). I	1
14	SRE (PRE). II	2
15	SOU (ORU)	22
16	BST	27
Jumlah		88

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Gambar 4.7
Rincian Pegawai yang memiliki Ijazah Kepelautan Distrik Navigasi kelas I Makassar
Tahun 2017



Ada pun Jumlah pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang telah mengikuti Diklat dan Pendidikan pada tahun 2017 yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Daftar Nama Pegawai yang mengikuti Diklat dan Pendidikan pada
Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai	Ket
1	2	3	5
I.	Diklat Struktural		
	A. Kepemimpinan Tingkat II (<i>Reform Leader Academy Angkatan IX</i>)	1 Orang	Lulus Bersertifikat
II.	Diklat Teknis		
	A. Diklat Purna Bhakti Kemenhub	4 Orang	Lulus Bersertifikat
	B. <i>Maritime English</i>	4 Orang	Lulus Bersertifikat
	C. Diklat VTS (<i>Operator</i>)	3 Orang	Lulus bersertifikat
	E. Tugas Belajar Pengambilan Ijazah Laut	4 Orang	Lulus bersertifikat
	D. <i>Updating Ijazah ANT-III</i>	1 Orang	Lulus bersertifikat
	E. Pemutakhiran Kompetensi Pelaut Ant & ATT- I, II Dan III	3 Orang	Ijazah ANT-III
	F. <i>Basic Commercial Survey Tahun 2017</i>	1 Orang	Lulus bersertifikat
	G. <i>Analisis Jabatan</i>	1 Orang	Lulus bersertifikat
	H. Penyusunan Renstra & AKIP	1 Orang	Lulus bersertifikat
	I. <i>Transportasi Multimoda Dan Intermoda</i>	1 Orang	Lulus bersertifikat
	J. Peningkatan Kompetensi <i>Surveyor Hidrografi</i>	1 Orang	Lulus bersertifikat
	K. Sistem Akuntansi Berbasis Aktual (Saiba)	1 Orang	Lulus bersertifikat
	L. Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (PABK)	1 Orang	Lulus bersertifikat
	M. Dasar Manajemen Bencana Kemenhub	1 Orang	Lulus bersertifikat
	N. <i>Basic Safety Training</i>	6 Orang	Lulus bersertifikat

Sumber: Laporan Tahunan Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Keterangan :

1. Jumlah Ijasah Profesi ANT-III dan ATT : 4 Orang
2. Jumlah Diklat yang diikuti oleh Pegawai selama Tahun 2017 : 16 Jenis Diklat
3. Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat selama Tahun 2017 : 30 Orang

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan Dari jumlah pegawai sebanyak 249, dan sampel sebanyak 71 responden pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar menggunakan metode kuisisioner yang telah disusun dan mendapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut ini analisis karateristik responden dalam penelitian ini.

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	53	74.6
2.	Perempuan	18	25.4
	Total	71	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki memiliki responden sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 75 % dan responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 25 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki sangat dominan, hal tersebut sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan dan beban pekerjaan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

b. Responden berdasarkan usia

Berdasarkan usia, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur			
No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18 -25	2	2,8
2.	21 - 26	1	1,4
3.	27 - 32	8	11,3
4.	33 - 54	52	73,2
5.	> 55	8	11,3
Total		71	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden yang diambil dari hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rentang usia 18 - 25 tahun sebanyak 2 responden memiliki persentase sebesar 2.8 %, rentang usia 21– 26 tahun sebanyak 1 responden memiliki persentase sebesar 1.4 % , usia 27-32 tahun sebanyak 8 responden memiliki persentase sebesar 11.3 % , . rentang usia 33-54 tahun adalah usia yang dominan, hal ini disebabkan pola penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang diadakan setiap tahun sehingga umur-umur produktif sangat dominan dalam lingkup Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, serta sesuai dengan tuntutan dan kondisi ruang lingkup pekerjaan, dan usia 55 tahun keatas sebanyak 8 responden memiliki persentase sebesar 11.3 % adalah pegawai yang akan menghadapi masa purna bakti atau pensiun

c. Responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	16	22.5
2.	D3	7	9.9
3.	S1	32	45.1
4.	S2	16	22.5
	Total	71	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Dalam tabel tersebut diatas dapat dilihat untuk pendidikan SMA/SMK memiliki responden sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 9.9 %, kualifikasi pendidikan D.III/ sederajat memiliki responden sebanyak 7 orang sehingga persentase sebesar 9.9 % dan kualifikasi pendidikan strata satu (S1) dengan responden sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 45,17 %, kualifikasi pendidikan strata satu (S2) dengan responden sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 22.5 %.

d. esponden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.11.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	2-7	6	8,5
2.	8-13	31	43,7
3.	>13	34	47,8
	Total	71	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan masa kerja, tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 2-7 tahun sebanyak 6 responden, bekerja selama 8-13 tahun sebanyak 31 responden, bekerja 13 tahun keatas tahun sebanyak 34 responden. Sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga semua responden memenuhi syarat kriteria sampel yang digunakan yaitu semua responden bekerja lebih dari 2 tahun

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Sebelum membahas pembuktian hipotesis, secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kompetensi

Menurut Armstrong (Moehariono, 2012:6) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya

Tabel 4.12.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Kode	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
X1.1	Saya menjaga kualitas kerja	54.9	42.3	2.8			4.52
X1.2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	69.0	31				4.69
X1.3	Saya memberikan inovasi dalam bekerja	32.4	59.1	8.5			4.24
X1.4	Saya melakukan koordinasi dengan divisi lain	47.9	47.9	4.2			4.41
X1.5	Saya mampu menyelesaikan tugas	47.9	49.3	2.8			4.45
X1.6	Saya menghargai pendapat orang lain dalam bekerja	57,8	35.2	7.0			4.51
X1.7	Pengetahuan Individu merupakan modal dasar setiap pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada Instansi	62	35.2	2.8			4.59
X1.8	Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam sebuah Instansi	55	39.4	5.6			4.41
X1.9	Saya menetapkan rencana kerja yang spesifik	28.2	64.8	7.0			4.18
X1.10	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja	42.3	50.7	7.0			4.35

Sumber: output SPSS 24

2. Pendidikan

Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting di dalam kehidupan ini, itulah sebabnya maka pendidikan menjadi urusan yang sangat penting sepanjang masa. Pendidikan adalah tiang bagi kemajuan bahkan dapat dikatakan sebagai asas dan basis dari segala seluruh aktiitas kehidupan (Fananie, 2010: 29). Dalam ilmu pendidikan, faktor yang menentukan keberhasilan itu ada lima macam yang saling berkaitan, yaitu pendidik, peserta didik, tujuan, alat pendidikan dan lingkungan (Sahrodi, 2011:45).

Tabel 4.13.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan

Kode	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
X2.1	Pekerjaan yang anda tekuni sesuai dengan pendidikan anda	23.9	53.5	22.5			4.04
X2.2	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya	21.2	45.1	25.4	2.8	5.5	3.69
X2.3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	39.4	40.8	14.2	2.8	2.8	4.14
X2.4	Pendidikan dapat berorientasi pada kemampuan umum dan awal penentuan karier saya	39.4	46.6	9.8	1.4	2.8	4.27
X2.5	Pendidikan Keterampilan yang anda miliki sesuai dengan bidang pekerjaan dikantor	21.2	21.5	25.4			3.97
X2.6	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.	36.6	52.1	8.5	2.8		4.21
X2.7	Mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan	19.7	67.6	12.7			4.08
X2.8	Dengan pengalaman kerja karyawan lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di kantor	35.2	49.3	15.5			4.20

Sumber: output SPSS 24

3. Pelatihan

Menurut Dessler (2010:280) , Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya . Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Menurut Hardjanto (2012, h. 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pen-didikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. ”Pelatihan (*training*) menurut Edwin B. Flippo, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2000, h. 70), yaitu merupakan “Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu

Tabel 4.14.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Kode	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
X3.1	Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan	23.9	56.3	19.8			4.04
X3.2	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai yang ingin dicapai Instansi	31	66.2	2.8			4.28
X3.3	Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan	39.5	53.5	7.			4.34
X3.4	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuanpeserta pelatihan	26.8	63.4	9.8			4.3
X3.5	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan	28.2	57.7	14.1			4.08
X3.6	fasilitas yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sesuai dengan yang saya harapkan	21.1	63.4	12.7	2.8		4.07
X3.7	Kriteria Pemilihan pegawai yang dilatih berdasarkan latar belakang pendidikan menurut anda telah mendukung pelaksanaan program pelatihan dengan baik dan lancer	23.9	60.6	15.5			4.10
X3.8	Pimpinan dan rekan kerja	9.9	71.8	18.3			3.92

	memberikan dukungan terhadap pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan				
X3.9	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	32.4	49.3	18.3	4.15
X3.10	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat karyawan yang ingin mengetahui pada pekerjaan yang ditangani selama ini	26.8	57.7	15.5	4.11
X3.11	Saya ingin bekerja lebih efektif dan efisien	39.4	54.9	5.7	4.34

Sumber: output SPSS 24

4. Pengembangan karier

Menurut Ardana et al. (2012:117) pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011:91).

Tabel 4.15.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier

Kode	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
Y1.1	Saya merasa bahwa jabatan yang saya miliki sekarang sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini	25.4	52.1	18.3	4.2		4.00
Y1.2	Atasan memberikan kesempatan karir yang sama untuk semua karyawan	25.4	47.9	23.9	2.8		3.97
Y1.3	Pelatihan yang diberikan Instansi membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir karyawan.	40.8	28.2	29.6	1.4		4.06
Y1.4	Saya telah merencanakan langkah-langkah konkrit untuk mewujudkan perencanaan karier yang realistik	32.4	33.8	29.6	4.2		3.94
Y1.5	Pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai kesempatan berkarir	26.8	45.1	21.1	7.0		3.92
Y1.6	Pimpinan selalu menyebarkan	19.7	54.9	18.3	7.1		3.87

	informasi mengenai lowongan kerja di setiap Instansi						
Y1.7	Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	21.1	54.9	21.1	2.9		3.93
Y1.8	Pimpinan memberikan kebijakan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan	40.8	38	15.6	2.8	2.8	4.11

Sumber: output SPSS 24

5. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2011:2). Selanjutnya Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai karya dari seorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan.

Tabel 4.16.
Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
Y2.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	42.3	46.5	9.8	1.4		4.23
Y2.2	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan?	43.7	43.7	12.6			4.32
Y2.3	Saya sudah memenuhi standard Hasil kerja yang diinginkan	31.1	61.9	4.2	2.8		4.03
Y2.4	Saya sudah melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	19.8	57.7	18.3	4.2		3.96
Y2.5	Dalam menjalankan pekerjaan, saya sangat cermat dan jarang membuat kesalahan	21.2	49.3	19.7	5.6	4.2	3.83
Y2.6	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja	21.1	63.4	15.5			4.06
Y2.7	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi	29.6	64.8	5.6			4.24
Y2.8	Saya mengikuti kebijakan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan Instansi Tempat saya bekerja	33.8	63.4		2.8		4.30
Y2.9	Dengan pengetahuan yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaan utamanya dengan baik	45.1	47.9	2.8	4.2		4.37
Y2.10	Saya merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan dengan pegawai yang lain	40.8	49.3	9.9			4.30
Y2.11	Pegawai sudah menjalankan pekerjaannya dan tidak kesulitan bekerjasama dengan rekan lainnya	38.0	52.1	9.9			4.30

	baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan				
Y2.12	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan pegawai yang lain	42.3	47.8	9.9	4.32

Sumber: output SPSS 24

3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Spearman correlation* dan perhitungan menggunakan *SPSS 24 for windows*. Syarat minimum yang digunakan untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r_{hitung} \geq r_{kritis}$ dimana $r_{kritis} = 0,2335$.. suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Untuk hasil perhitungan *Spearman correlation* (*output-nya*) sebagaimana terlampir, Uji Validitas dilakukan dengan mempergunakan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil uji disajikan dalam Tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Validitas

No	Variabel	Koefisien Korelasi	r-tabel	Simpulan
1	Kompetensi (X1)			
	1	0,789	0,2335	Valid
	2	0,673	0,2335	Valid
	3	0,623	0,2335	Valid
	4	0,760	0,2335	Valid
	5	0,772	0,2335	Valid
	6	0,764	0,2335	Valid
	7	0,702	0,2335	Valid
	8	0,669	0,2335	Valid
	9	0,764	0,2335	Valid
2	Pendidikan (X2)			
	1	0,704	0,2335	Valid
	2	0,702	0,2335	Valid
	3	0,770	0,2335	Valid
	4	0,716	0,2335	Valid
	5	0,761	0,2335	Valid
	6	0,823	0,2335	Valid
	7	0,746	0,2335	Valid
	8	0,780	0,2335	Valid
	3	Pelatihan (X3)		
1		0,682	0,2335	Valid
2		0,541	0,2335	Valid
	3	0,612	0,2335	Valid

	4	0,526	0,2335	Valid
	5	0,575	0,2335	Valid
	6	0,481	0,2335	Valid
	7	0,657	0,2335	Valid
	8	0,833	0,2335	Valid
	9	0,696	0,2335	Valid
	10	0,765	0,2335	Valid
	11	0,500	0,2335	Valid
Pengembangan karir (Y)				
	1	0,604	0,2335	Valid
	2	0,766	0,2335	Valid
4	3	0,882	0,2335	Valid
	4	0,874	0,2335	Valid
	5	0,808	0,2335	Valid
	6	0,738	0,2335	Valid
	7	0,822	0,2335	Valid
	8	0,688	0,2335	Valid
Kinerja Pegawai (Z)				
	1	0,693	0,2335	Valid
	2	0,593	0,2335	Valid
	3	0,688	0,2335	Valid
	4	0,684	0,2335	Valid
	5	0,754	0,2335	Valid
5	6	0,718	0,2335	Valid
	7	0,757	0,2335	Valid
	8	0,739	0,2335	Valid
	9	0,752	0,2335	Valid
	10	0,683	0,2335	Valid
	11	0,653	0,2335	Valid
	12	0,836	0,2335	Valid

Sumber: output SPSS 24

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, derajat signifikansi diukur dengan menggunakan Crobach Alpha, jika Crobach Alpha lebih besar dari 0,6 berarti instrument yang digunakan reliable (handal), hasil pengujian disajikan dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variable adalah reliable (handal), sampel yang digunakan dalam pengujian ini sama dengan pada uji Validitas, jika pengujian menunjukkan nilai yang handal (reliable), maka instrument digunakan dalam mengumpulkan data primer dari 71 responden

Tabel 4.18
Uji Realibiitas

Variabel	Koofesien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
Kompetensi (X1)	0.891	0,60	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,880	0,60	Reliabel
Pelatihan(X3)	0,842	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0.903	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,908	0,60	Reliabel

Sumber: output SPSS 24

c. Uji Asumsi Kalasik

Pengujian normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, data tergolong baik apabila data itu memiliki pola sebagai suatu distribusi normal atau distribusi lonceng, dan bukan suatu distribusi yang memilki pola yang miring ke kiri atau miring kanan, pengujian normalitas data dilakukan dengan mempergunakan alat uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, normal tidaknya distribusi data suatu variable ditunjukkan oleh besarnya nilai *Asymptotic signifikan* dari aplikasi alat uji di atas, apabila *Asymptotic signifikan* data lebi besar daripada 5%, maka data tersebut tergolong memiliki pola distribusi normal, sebaliknya apabila *Asymptotic signifikan* kecil daripada atau sama dengan 5%, maka data yang dimaksud memiliki pola distribusi tidak normal, pengujian normalitas data ini dilakukan terhadap semua variabel penelitian yang akan digunakan untuk menguji hipotesis

Tabel 4.19.
Pengujian Normalitas Data setiap Variabel Penelitian

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan	Pengembangan_Karir
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.435	4.07570	4.15108834800000 0	3.97535
	Std. Deviation	.4226	.563186	.378259127000000	.664004
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.127	.134	.104
	Positive	.091	.085	.090	.067

	Negative	-.131	-.127	-.134	-.104
Test Statistic		.131	.127	.134	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304 ^c	.207 ^c	.083 ^c	.056 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 24

Ternyata variabel seperti yang dimaksud dalam Tabel 4.19. semuanya memiliki *Asymptotic significant* yang lebih besar 0,05, ini berarti data memiliki bentuk lonceng (Normal).

1. Pengujian Multikolinearitas

Pengujian asumsi klasik multikolinearitas atas data dilakukan berdasarkan atas besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari setiap data variabel yang terkait, apabila nilai VIF dari masing – masing variabel eksogen dan intervening lebih besar dari 10, maka model mengandung gejala multikolinearitas, tetapi apabila sebaliknya, yaitu VIF lebih kecil daripada 10 maka model itu tidak mengandung multikolinearitas.

a. Pengujian Multikolinearitas persamaan regresi 1

Pengujian asumsi klasik multikolinearitas atas data dilakukan berdasarkan atas besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari setiap data variabel yang terkait, apabila nilai VIF dari masing – masing variabel eksogen dan intervening lebih besar dari 10, maka model mengandung gejala multikolinearitas, tetapi apabila sebaliknya, yaitu VIF lebih kecil daripada 10 maka model itu tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel 4.20.
Pengujian Multikolinearitas persamaan regresi 1

Variables Entered/Removed ^a							
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method				
1	Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan ^b	.	Enter				

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.458	.549		-2.656	.010		
	Kompetensi	-.284	.159	-.180	-1.781	.080	.384	2.607
	Pendidikan	.415	.141	.352	2.939	.005	.274	3.649
	Pelatihan	1.204	.168	.686	7.186	.000	.433	2.312

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan
1							

1	1	4.975	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.015	18.210	.13	.02	.01	.00	.23
	3	.007	26.819	.13	.08	.29	.02	.17
	4	.002	49.390	.25	.89	.68	.00	.10
	5	.001	57.683	.49	.02	.02	.98	.49

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 24

Dalam Pengujian Multikolinearitas persamaan regresi II tabel coefficient dapat di perhatikan bahwa nilai standar error kurang dari satu, yaitu kompetensi = 0,125, Pendidikan = 0,115, Pelatihan = 0,171 dan pengembangan karier 0,095 dimana keempatnya kurang dari satu. Serta nilai koefisien beta juga kurang dari satu dimana kompetensi = 0,471, pendidikan = 0,187, pelatihan = -0,05 dan pengembangan karier = 0.266. Maka dapat dikatakan bahwa nilai standar error rendah dan multikolinearitas tidak terdeteksi untuk kompetensi, pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier tidak dapat terdeteksi karna kurang dari 10. maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas Selanjutnya. Deteksi Multikolinearitas dengan Eigenvalue dan Condition Index Pada tabel collinearity diagnostics di atas sebagai hasil uji regresi linear, kita perhatikan juga nilai eigenvalue dan condition index. Jika Eigenvalue lebih dari 0,01 dan atau Condition Index kurang dari 30, maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi di dalam model regresi. Dalam tutorial SPSS uji multikolinearitas persamaan regresi 2, nilai eigenvalue 0,01 = 0,01 walaupun collinearity diagnostics 57.683 dimana lebih dari 30.

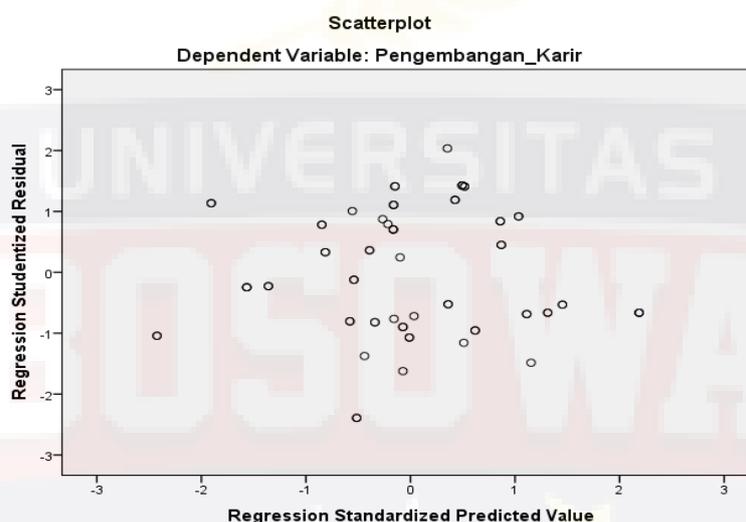
2. Pengujian Heterodaksitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heterokedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi

heterokedastisitas (Ghozali,2006). Untuk dapat membuktikan bahwa model regresi benar-benar tidak memiliki gejala heterokedastisitas, maka diperlukan uji statistik yang lebih tepat dapat menjamin keakuratan hasil.Maka dari itu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% / 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

a. Pengujian Heterodaksitas persamaan regresi I

Gambar 4.8.
Hasil Uji Heterodaksitas persamaan regresi I



Tabel 4.22.
Hasil Uji Heterodaksitas persamaan regresi I

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-.318	.239		-1.333	.187
	Kompetensi	-.233	.069	-.609	-3.371	.301
	Pendidikan	-.098	.061	-.341	-1.594	.116
	Pelatihan	-.005	.073	-.011	-.063	.950

a. Dependent Variable: ResidualY1

Sumber: output SPSS 24

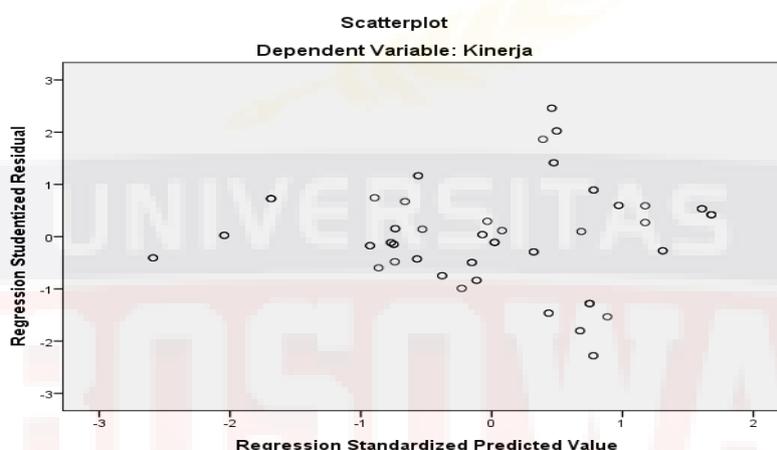
Dengan melihat sig dan $\alpha=5\%$ terlihat bawa nilai $\text{sig} > \alpha$ untuk variable yang independen yang artinya tidak ada satupun variable independen yang signifikan secara

statistic mempengaruhi variable independent jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas dimana:

- tidak terjadi Heterodaksitas jika nilai T-hitung lebi kecil dari T-tabel dan nilai sig lebih besar dari 0.05
- terjadi Heterodaksitas jika nilai T-hitung lebi besar dari T-tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0.05

b. Pengujian Heterodaksitas persamaan regresi II

Gambar 4.9
Hasil Uji Heterodaksitas persamaan regresi II



Tabel 4.23.
Hasil Uji Heterodaksitas persamaan regresi II

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-.868	.247		-3.509	.001
	Kompetensi	.239	.070	.590	3.422	.401
	Pendidikan	-.223	.064	.733	3.463	.101
	Pelatihan	.180	.096	.398	1.885	.264
	Pengembangan_Karir	.041	.052	.159	.785	.435

a. Dependent Variable: ResidualY2

Sumber: output SPSS 24

3. Pengujian autokorelasi

Pengujian asumsi klasik autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson, menurut metode Durbin-Watson (DW), akan terjadi korelasi dari persamaan regresi apabila dijumpai keadaan : $DW_{statistik} < DW_{Upper(Tabel)}$ Atau : $DW_{statistik} > 4 - DW_{Lower(Tabel)}$ sebaliknya, sebuah persamaan regresi tidak mengandung atau tidak terjadi otokorelasi jika diindikasikan oleh :

$$DW_{upper(Tabel)} < DW_{statistik} < 4 - DW_{lower(Tabel)}$$

Hipotesis Uji :

H_0 : Tidak ada otokorelasi dari peubah bebas

H_a : Ada autokorelasi dari variabel bebas

Kriteria keputusan:

Jika $dw_h < dw_u$ atau $dw_h < 4 - dw_l$: Maka terima H_0

Jika $dw_u > dw_h$ atau $dw_h > 4 - dw_l$: maka tolak H_0

a. persamaan regresi I

Tabel 4.24.
Pengujian Autokorelasi I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.724	.348740	2.372

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Output SPSS 24

$dL = 1.5567$ dan $dU = 1.7485$ maka: $Dw_h = 2.247$; $dw_h > dw_u$ atau $2.372 > 1.7485$

berarti H_0 diterima dan tidak ada otokorelasi.

b. persamaan regresi II

Tabel 4.25.
Pengujian Autokorelasi II

Model	R	Model Summary ^b			
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.706	.268000802000000	2.613

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 24

$dL = 1.5567$ dan $dU = 1.7485$ maka: $Dw_h = 2.247$; $dw_h > dw_u$ atau $2.613 > 1.7485$ berarti H_0 diterima dan tidak ada otokorelasi

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya, sehubungan dengan itu, pengujian hipotesis akan dilakukan melalui uji parsial (Uji-t)

Tabel 4.26.
Hasil analisis regresi secara parsial I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.458	.549		-2.656	.010
	Kompetensi	-.284	.159	-.180	-1.781	.080
	Pendidikan	.415	.141	.352	2.939	.005
	Pelatihan	1.204	.168	.686	7.186	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: output SPSS 24

1. Pengujian Model I

- Untuk hipotesis (H1), diperoleh Kompetensi = 0.080 lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_1 memiliki signfikansi $Kom < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $-1.781 > 1.666$, maka Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *pengembangan karier*
- Untuk hipotesis (H2), diperoleh Pendidikan = 0.005 sama dengan 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_2 memiliki signfikansi $pen < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $2.939 > 1.666$ maka pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *pengembangan karier*

- c. Untuk hipotesis (H3), diperoleh Pelatihan = 0.000 Lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666 oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pel < 0.005$, dan t-hitung $> t$ -tabel, atau $7.186 > 1.666$ maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *pengembangan karier*

2. Pengujian Model II

Lebih lanjut diperoleh persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening menurut koefisien *standardized coefficient beta* sebagai berikut:

Tabel 4.27.
Hasil analisis regresi secara parsial II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
I	(Constant)	.304	.444		.685	.496
	Kompetensi	.471	.125	.402	3.758	.000
	Pendidikan	.187	.115	.213	1.617	.111
	Pelatihan	-.005	.171	-.004	-.031	.976
	Pengembangan_Karir	.266	.094	.357	2.831	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 24

- a. Untuk hipotesis (H4), diperoleh Kompetensi = 0.00 lebih kecil dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_1 memiliki signifikansi $Kom < 0.005$, dan t-hitung $> t$ -tabel, atau $3.758 > 1.666$, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*
- b. Untuk hipotesis (H5), diperoleh Pendidikan = 0.111 lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pen < 0.005$, dan t-hitung $> t$ -tabel, atau $1.617 > 1.666$, maka pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*
- c. Untuk hipotesis (H6), diperoleh Pelatihan= 0.976 Lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666 oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $pel < 0.005$, dan t-hitung $> t$ -tabel, atau $-0.031 > 1.666$, maka pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*
- d. Untuk hipotesis (H7), diperoleh Y = 0.006 lebih besar dari 0.005, nilai t-tabel untuk t_{71} ialah 1.666. oleh karena itu b_2 memiliki signifikansi $PK < 0.005$, dan t-

hitung > t-tabel, atau $2.831 > 1.666$, maka pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan

5. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi Total)

Koefisien diukur dengan menggunakan nilai Q-Square relevance (Q^2) untuk modal structural. Perhitungan Q^2 menggunakan data-data R^2 dari masing-masing variable endogenus. Nilai R^2 dari masing-masing variable endogenus dapat disimak pada table berikut ini:

Tabel 4.28
Hasil Pengujian R-Square

Variabel Endogenus	R-Square
Pengembangan Karier	0,736
Kinerja Pegawai	0,723

Sumber: Output SPSS 24

Model SPSS 24 dievaluasi dengan melihat Q-Square *predictive relevance* untuk model konstruk. Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila Q-Square lebih besar dari nol (> 0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predektive relevance*, sedangkan nilai Q-Square lebih kecil dari nol (< 0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predektive relevance*. Perhitungan Q-Square dapat dihitung melalui rumus berikut ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

Diman R_1^2 , R_2^2 , R_x^2 adalah R-Square variable endogen dalam model persamaan, implementasi persamaan Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,736^2)(1 - 0,723^2) \\ &= 1 - (1 - 0,542)(1 - 0,523) \\ &= 1 - (0,458)(0,477) \\ &= 1 - 0,218 \\ &= 0,782 \end{aligned}$$

Hasil pengujian *goodness of fit inner* model menunjukkan koefisien R-Square total sebesar 0,782. Hasil ini dapat didiskripsikan bahwa model penelitian yang menguji Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier memiliki tingkat prediksi yang relevansi. Nilai *predictive relevance* sebesar 0,782 mengindikasikan bahwa keragaman data (informasi yang terkandung) dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 78,2% sedangkan sisanya 21,8% dijelaskan

oleh variable lain yang tidak disurvei model penelitian ini. Variabel eksogenus diprediksi loyalitas, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, etos kerja, kompetensi maupun yang lainnya. Pengujian goodness of fit tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan cukup baik memprediksi hubungan antar konstruk. Karena mampu menjelaskan 78,2% dari informasi secara keseluruhan

6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap pengembangan karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ,pengaruh Kompetensi terhadap pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir dimana kompetensi diperoleh 0,080 lebih besar dari 0,05 sehingga t-hitung lebih besar(>)dari t-tabel yaitu $1.781 > 1.666$ dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis pertama penelitian ditolak Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai pengembangan karir maka semakin rendah pula nilai kompetensi, dalam hal ini kompetensi ialah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik, namun hasil penelitian yang diperoleh bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir, hal penelitian ini bertentangan dengan penelitian, Rachma Sofiani (2014) , mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan pengembangan karir pada karyawan kantor PTPN XII (PERSERO) wilayah II Jember dimana hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir

2. Pengaruh Pendidikan terhadap pengembangan karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *pengembangan karir*, dengan ini berarti pendidikan dapat meningkatkan pengembangan karir. Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan

pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. ” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. ” dan Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap pengembangan karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Distrik Navigasi Kelas I Makassar Dalam hal ini bahwa semakin besar nilai pelatihan maka semakin besar pula pengembangan karir, Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, yang dimana pelatihan sangat mempengaruhi pengembangan karir

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Distrik navigasi kelas I Makasar dimana Kompetensi merupakan karakteristik dasar pada setiap individu yang memiliki kriteria kinerja karyawan yang unggul atau efektif dalam menjalankan pekerjaannya, spencer dalam wibowo (2012:325) mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Spencer dalam Moehariono (2014:5) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Dari hasil pengujian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar

5. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dimana pendidikan 0.111 lebih besar dari t-tabel dan T-hitung lebih besar dari t-tabel jadi pendidikan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai

Pendidikan menurut Sutrisno (2011:65) merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. menurut Muhammad Saroni (2011: 10) bahwa, “pendidikan merupakan suatu proses yang berlangsung dalam kehidupan sebagai upaya untuk menyeimbangkan kondisi dalam diri dengan kondisi luar diri.

Wilson (2012: 202) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta untuk memperbaiki keterampilan kerja pegawai untuk membantu tercapainya tujuan dari lembaga.⁴⁸ Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Menurut Hardjanto (2012, h. 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan, Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera, Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan, ”Pelatihan (*training*) Menurut Hardiyansyah dalam Rafika (2013: 7), pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Jadi pelatihan terhadap kinerja adalah Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya

melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut

7. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Distrik navigasi Kelas I Makassar, Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan kinerja organisasi. Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat bekerja dengan baik Rosmin (2010) dalam hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap perilaku pimpinan, motivasi dan kepuasan kerjaoada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten donggala, sedangkan penelitian ini pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Distrik navigasi Kelas I Makassar

8. Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir

Pada penelitian ini terdapat pengaruh simultan antara variabel kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir dikarenakan pada nilai f dengan nilai $df = 71$ maka f_{tabel} diperoleh yaitu 2,23. Atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $62.256 > 2.23$. Maka Hipotesis diterima yang berarti Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi, pendidikan dan pelatihan yang dimana menjadi hal penting dalam mengembangkan kinerja pegawai

dikarenakan semakin baik kompetensi, pendidikan dan pelatihan akan berdampak langsung pada kinerja pegawai



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kompetensi, pendidikan, pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karier sebagai variabel intervening (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar), menghasilkan beberapa simpulan yang terkait dengan tujuan penelitian antara lain:

1. Kompetensi tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karir, ini dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan pada kantor distrik navigasi kelas 1 makassar tidak mempengaruhi pengembangan karir, dikarenakan karyawan yang bekerja kantor distrik navigasi kelas 1 makassar terkadang tidak sesuai dengan kompetensi yang ada
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, ini mengindikasikan bahwa pendidikan ini mengindikasikan bahwa besarnya tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi pengembangan karier, pada kantor distrik navigasi kelas 1 makassar dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai dengan jenjang pendidikan S1 dan S2 tidak mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan kari
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir, ini mengindikasikan bahwa pelatihan mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan karir, sesuai dengan laporan tahunan 2017 bahwa jumlah diklat yang diikuti sebanyak 16 jenis diklat dan diikuti oleh 30 orang pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa besarnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dimana kompetensi merupakan karakteristik

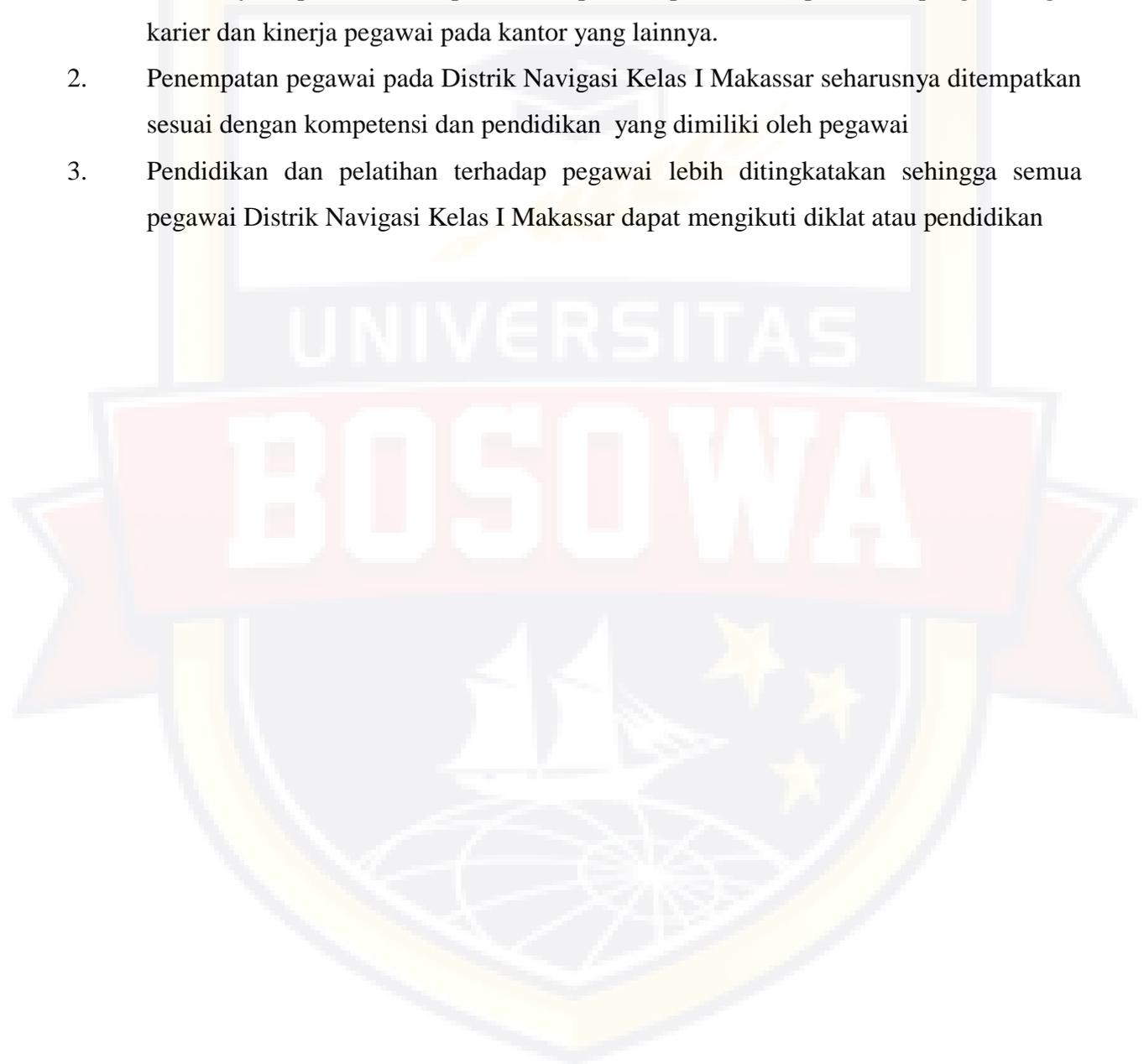
dasar pada setiap individu agar melakukan tugas dan fungsinya pada kantor distrik navigasi kelas 1 Makassar Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

5. Pendidikan tidak berpengaruh langsung pada pengembangan karir, ini mengindikasikan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi secara langsung terhadap pengembangan karir walaupun pada penelitian jumlah responden dengan jenjang pendidikan S1 dan S2 lebih dominan tetapi tidak berpengaruh secara langsung karena jumlah pegawai pada tahun 2017 sesuai laporan tahun sebesar 249 jadi dalam penelitian ini hanya mengambil sampel sebesar 71 orang pegawai jadi hanya sekitar 28.11% jadi masih ada sekitar $(100-28.11) 71,88\%$ yang belum diukur
6. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa walaupun hanya sekitar 12.5% yang mengikuti pelatihan pada tahun 2017 tetapi tidak mempengaruhi kinerja pegawai yang lain untuk bekerja karena sudah dijadwalkan untuk mengikuti pelatihan atau diklat sesuai dengan Kompetensi, pendidikan dan masa kerja pegawai, sehingga para pegawai bekerja sesuai dengan Tupoksi yaitu terciptanya keselamatan pelayaran di wilayah kerja Distrik Navigasi Kelas I Makassar
7. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dikarenakan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpotensi untuk dapat mengembangkan karir
8. Kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara simultan kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jadi semakin baik kompetensi, pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin baik

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah cakupan sampel, dan penelitian ini masih dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menambahkan beberapa variabel yang sekiranya dapat mendeskripsikan kompetensi, pendidikan, pelatihan, pengembangan karier dan kinerja pegawai pada kantor yang lainnya.
2. Penempatan pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar seharusnya ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai
3. Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai lebih ditingkatkan sehingga semua pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dapat mengikuti diklat atau pendidikan



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos. Dan Riduwan.(2008). Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur. Bandung : Alfabeta
- Achmad Sani, Masyhuri Machfudz.(2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber.Daya Manusia. Cetakan Pertama. UIN-Malang, Maliki Press
- Akdon dan Riduwan . (2007). Rumus dan Data dalam Analisis Statistika . Bandung: Alfabeta
- Ambar Teguh Sulistyani,(2004), Kemitraan dan Model -Model Pemberdayaan . Yogyakarta : Graha Ilmu
- Angga Rahayu Shaputra, Susi Hendriani, (2015), Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru Vol VII No.I I Januari 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Anshari, Rachman. (2011). *Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Mediakom
- Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bohlander , George., and Snell , Scott. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason , OH: South Western –Cengage Learning
- Boulter, Nick ., Murray Dalziel., and Jackie Hill. (2003). People and Competencies. The Route to Competitive Advantage,Crest Publishing House,New Delhi.
- Cascio. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Danang, Sunyoto,(2012), Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), cetakan pertama, Penerbit : Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Dessler, Gary.,(2003), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks:Jakarta
- Desseler, G. (2000) Manajemen sumberdaya Manusia (Human Resources and Personal Management). Edisi Bahasa Indonesia , Jilit II. Jakarta. PT.Prehalindo.
- Dessler, Gary, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta: PT. Indeks
- Distrik Navigasi Kelas I Makassar (2017), Laporan Tahunan

- Dina Herlina (2014) Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda
- Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu (2015) Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Pegawai direktorat jenderal perimbangan keuangan
- Eddy Yunus *Eddyyunus67@Yahoo.Com* Program Pascasarjana Universitas Narotama Surabaya Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Issn 1411-0393 Akreditasi No. 110/Dikti/Kep/2009
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang *E-Mail: Edipakpahan@Rocketmail. Com Jurnal Administrasi Publik (Jap), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121 | 116*
- Edwin B. Flippo (2013), *Personel Management (Manajemen Personalia)* , Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. (2012). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses.* Edisi Kelima. Jilid 1. Cetakan 8. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Fahmi & Irham. (2011). *Analisis Laporan Keuangan* . Lampulo: ALFABETA.
- Fuad. H. Ihsan. (2011). *Dasar-Dasar Kependidikan* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Harsono. (2010). *Perencanaan Kepegawaian* . Fokusmedia. Bandung
- Harsono, (2011), *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif* . Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T, Hani. (2000). *Manajemen* . Edisi Kedua: Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Handoko, T Hani (2011) *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*, BPFE, Andi Yogyakarta
- Hardjanto, Imam. (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah* . Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu, S. P., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah. (2012). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* . Jakarta: Rajawali Pers.

Husein Umar (1998). Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi . PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Husein, Umar. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Instruksi Presiden no. 15 tahun 1974 Pengertian pendidikan

Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari (2015), Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik, April 2015 Volume 1 Nomor 1

Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar Jl.Sabutung I No.30.

Listio, Ronald. (2010). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Jawa Barat . Tesis. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

Lucia Nurbani Kartika (April 2014) Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Ciakartika@Yahoo.Com Agus Sugiarto Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Agus.Sugiarto@Staff.Uksw.Edu Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume Xvii No. 1,

Ma'arif, M. Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan . Bogor: PT. Penerbit IPB Press

Mangkuprawira, Sjafrli. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:Ghalia Indonesia

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Reflika Diatama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, (2012). *Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South -Western, United States

Martoyo, Susilo.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta

Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Marwansyah.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabeta.

Masri Singarimbun et al. (1987). Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005, h. 770) kinerja diartikan sebagai “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja

Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Erlangga.

Moh. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mohamad Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Natalia R Onibala , Bernhard Tewel, Greis M Sendow (2017), Pengaruh, Pendidikan Pelatihan dan pengembangan Karier terhadap kinerja Pegawai pada kanror pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Manado , Jurnal Emba VOL. 5 No.2 september 2017, Hal.2790-2798 , nonabela@yahoo.com, tewalb@yahoo.com Greis_sendow@gmail.com

Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). Pengantar Pendidikan Kesehatan Dan Ilmu Perilaku Kesehatan . Edisi I, Andi Offset , Yogjakarta

Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik.. Yogyakarta: Alfabeta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jakarta

Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Pasal 1 ayat 9 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Pestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum berjalan secara optimal;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

- Perengki Susanto Dan Rina Devita Sari (2013) Pengaruh Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Koperasi Keluarga Besar Pt. Semen Padang Jurnal Kajian Manajemen Bisnis Volume 2, Nomor 2, September
- Probosemi, K. (2011). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bidang Pelayanan Pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bogor . Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor: tidak diterbitkan
- Rafika. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riza Rezita (2015) Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap Kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah Daerah istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)
- Rivai & Sagala . (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Ed. 2. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen P.(2000). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* , Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006), "Perilaku Organisasi , Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. (2008) . *Perilaku Organisasi Buku 1*, Salemba Empat ,Jakarta
- Sandi Wulandari (2013) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di departemen customer care pada PT. Toyota Astra *Financial Services*
- Sani, Achmad & Vivin Maharani.(2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Santiasih, Ni Wayan. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupan Kabupaten Tabanan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3. No 1. Hal 1 -10
- Saroni, Muhammad. (2011). *Manajemen Sekolah* . Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sarwono. (2007). Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP Melalui Pembelajaran dalam Kelompok Kecil dengan Strategi Mastery Learning. Bandung: SPs UPI. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Sedarmayanti,(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, cetakan kelima, Penerbit :Refika Aditama, Bandung

- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia , reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan, (2001),tentang Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara. Berdasarkan
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi Herman, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, PT. Graha Ilmu.
- Soekidjo Notoatmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiyono . (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Suwatno.(2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* . Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiona.(2000). *Metod Penelitian Bisnis*, Bandung. Cv alfabet
- Swasto.(2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun (2003) Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur Sipil Negara (ASN)
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- Undang-undang No 13 pasal 1 ayat 9 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan

UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan

Wells, Ingrid. (2010). Psychological well being; psychology of emotions, motivations and actions. New York : Nova Science Publisher, Inc.

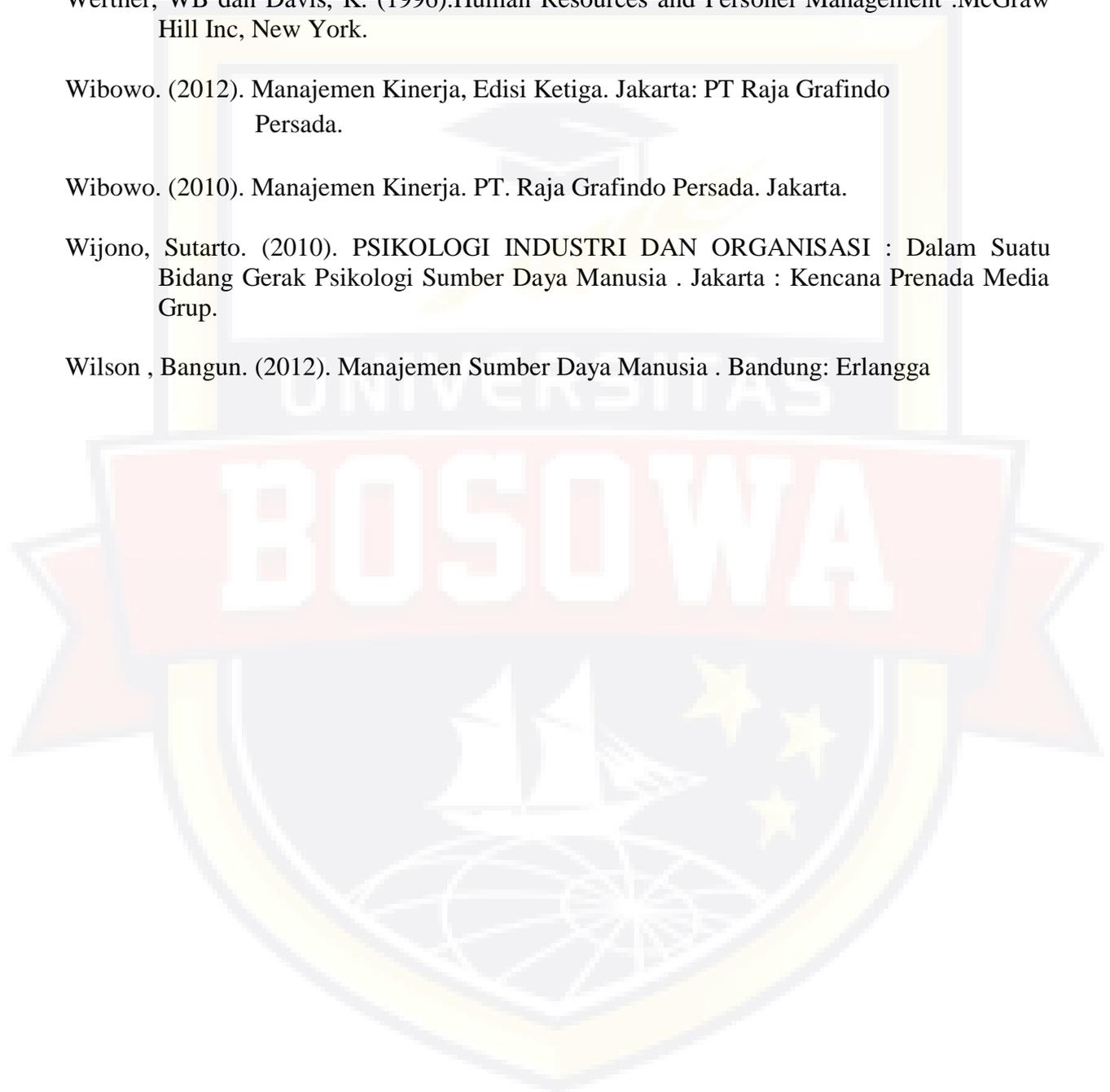
Werther, WB dan Davis, K. (1996). Human Resources and Personnel Management . McGraw Hill Inc, New York.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wijono, Sutarto. (2010). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia . Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

Wilson , Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Erlangga





LAMPIRAN - LAMPIRAN

KUSIONER PENELITIAN

Kepada YTH. Bapak/ibu/saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kusioner ini digunakan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun Tesis yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier Pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar, sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan Studi Pascasarjana (S-2) jurusan Manajemen di Universitas Bosowa Makassar.

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/saudara/I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini, atas perhatiannya saya ucapkan Terimakasih

Hormat saya,

Esra Randa

Nim. 46 16 104 020

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 18-25 Tahun 21-26 Tahun
 21-26 Tahun 27-32 Tahun
 33-54 Tahun 55 tahun Keatas
4. Pendidikan Terakhir : SMP SMA
 DIPLOMA S1
 S2
5. Jabatan : Staf Administrasi Satpam
 Lain-lain
6. Lamanya Bekerja : 2-7 Tahun diatas 13 tahun
 8-13 Tahun

Berilah tanda centang (✓) Pada Jawaban Yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah Jawaban Yang sesuai dengan pertanyaan berikut dengan cara member tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

**KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGEMBANGAN KARIER
PADA
DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap	:
Pend. Terakhir	:
Pekerjaan	:
Jenis Kelamin	: L / P
Usia	:

PETUNJUK PENGISIAN

- Kuesioner ini dimaksudkan memperoleh data untuk mengetahui “ Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier
- Kuesioner ini tidak berhubungan dengan penilaian diri anda secara individu, sehingga tidak perlu ragu dalam memberikan jawaban pada setiap pertanyaan.
- Jawablah pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom skala sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

5	Sangat Setuju	2	Tidak Setuju
4	Setuju	1	Sangat Tidak Setuju
3	Ragu-ragu		

Sumber: Sugiyono (2014)

1. Nilai 5	Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) artinya responden sangat setuju dengan pernyataan dalam kuesioner dan sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
2. Nilai 4	Untuk jawaban Setuju (S) artinya pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan harapan responden.
3. Nilai 3	Untuk jawaban Setuju (Rg) artinya responden tidak dapat memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi yang ada
4. Nilai 2	Untuk jawaban Tidak Setuju (ST) artinya responden tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner.

5. Nilai 1	Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) artinya responden sangat tidak merespon terhadap pernyataan dalam kuesioner.
------------	--

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
A. KOMPETENSI						
MOTIF						
1	Saya menjaga kualitas kerja					
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
SIFAT						
3	Saya memberikan inovasi dalam bekerja					
4	Saya melakukan koordinasi dengan divisi lain					
KONSEP DIRI						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas					
6	Saya menghargai pendapat orang lain dalam bekerja					
PENGETAHUAN						
7	Pengetahuan Individu merupakan modal dasar setiap pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada Instansi					
8	Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam sebuah Instansi					
KETERAMPILAN						
9	Saya menetapkan rencana kerja yang spesifik					
10	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja					
B. PENDIDIKAN						
JENJANG PENDIDIKAN						
1	Pekerjaan yang anda tekuni sesuai dengan pendidikan anda					
2	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya					
3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
KESESUAIAN JURUSAN						
4	Pendidikan dapat berorientasi pada kemampuan umum dan awal penentuan karier saya					
5	Pendidikan Keterampilan yang anda miliki sesuai dengan bidang pekerjaan di kantor					
6	Pendidikan akademis dapat meningkatkan					

	kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
7	Mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
8	Dengan pengalaman kerja karyawan lebih menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di kantor					
C. PELATIHAN						
KESIAPAN PELATIHAN						
1	Selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan					
2	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai yang ingin dicapai Instansi					
LINGKUNGAN PEMBELAJARAN						
3	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan					
4	Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan					
5	fasilitas yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sesuai dengan yang saya harapkan					
PERALIHAN PELATIHAN						
5	Kriteria Pemilihan pegawai yang dilatih berdasarkan latar belakang pendidikan menurut anda telah mendukung pelaksanaan program pelatihan dengan baik dan lancar					
6	Pimpinan dan rekan kerja memberikan dukungan terhadap pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan					
METODE PELATIHAN						
7	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
EVALUASI HASIL PELATIHAN						
9	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat karyawan yang ingin mengetahui pada pekerjaan yang ditangani selama ini					
10	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan membantu pimpinan dalam mencapai target Instansi					
11	Saya ingin bekerja lebih efektif dan efisien					
D. PENGEMBANGAN KARIER						
PERENCANAAN KARIER						
1	Saya merasa bahwa jabatan yang saya miliki sekarang sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					

2	Atasan memberikan kesempatan karir yang sama untuk semua karyawan					
3	Pelatihan yang diberikan Instansi membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir karyawan.					
4	Saya telah merencanakan langkah-langkah konkrit untuk mewujudkan perencanaan karier yang realistik					
MANAJEMEN KARIER						
1	Pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai kesempatan berkarir					
2	Pimpinan selalu menyebarkan informasi mengenai lowongan kerja di setiap Instansi					
3	Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
4	Pimpinan memberikan kebijakan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan					
E. KINERJA PEGAWAI						
KEMAMPUAN ATAS PEKERJAAN						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
2	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan?					
KUANTITAS KECEPATAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN						
3	Saya sudah memenuhi standard Hasil kerja yang diinginkan					
4	Saya sudah melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
KETELITIAN/KEAKURATAN						
5	Dalam menjalankan pekerjaan , saya sangat cermat dan jarang membuat kesalahan					
6	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja					
LOYALITAS						
7	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi					
8	Saya mengikuti kebijakan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan Instansi Tempat saya bekerja					
INISIATIF						
9	Dengan pengetahuan yang baik pegawai dapat melaksanakan pekerjaan utamanya dengan baik					
10	Saya merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan dengan pegawai yang lain					
KERJASAMA						
11	Pegawai sudah menjalankan pekerjaannya dan tidak kesulitan bekerjasama dengan rekan lainnya baik dalam pekerjaan maupun diluar					

	pekerjaan					
12	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan pegawai yang lain					



HASIL ANALISIS FREKUENSI PERSEPSI RESPONDEN

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

X2.6 X2.7 X2.8 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5

Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5 Y2.6 Y2.7 Y2.8 Y2.9 Y2.10 Y2.11 Y2.12

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.52	4.69	4.24	4.41	4.45	4.51	4.59

Statistics

		X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.41	4.18	4.35	4.04	3.69	4.14	4.27

Statistics

		X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Mean	3.97	4.21	4.08	4.20	4.04	4.28	4.34
------	------	------	------	------	------	------	------

Statistics

		X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.08	4.07	4.10	3.92	4.15	4.11

Statistics

		X3.11	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.00	3.97	4.06	3.94	3.92	3.87

Statistics

		Y1.7	Y1.8	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.93	4.11	4.23	4.32	4.03	3.96	3.83

Statistics

		Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2	
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.06	4.24	4.30	4.37	4.30	4.30	4.32

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	30	42.3	42.3	45.1
	5	39	54.9	54.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	31.0	31.0	31.0
	5	49	69.0	69.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	42	59.2	59.2	67.6
	5	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	34	47.9	47.9	53.5
	5	33	46.5	46.5	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	35	49.3	49.3	52.1
	5	34	47.9	47.9	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.0	7.0	7.0
	4	25	35.2	35.2	42.3

5	41	57.7	57.7	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	25	35.2	35.2	38.0
	5	44	62.0	62.0	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	6	8.5	8.5	11.3
	4	24	33.8	33.8	45.1
	5	39	54.9	54.9	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5

	4	46	64.8	64.8	73.2
	5	19	26.8	26.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.0	7.0	7.0
	4	36	50.7	50.7	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	21.1	21.1	21.1
	4	38	53.5	53.5	74.6
	5	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6	5.6
	2	2	2.8	2.8	8.5

3	21	29.6	29.6	38.0
4	29	40.8	40.8	78.9
5	15	21.1	21.1	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8	2.8
	2	1	1.4	1.4	4.2
	3	11	15.5	15.5	19.7
	4	28	39.4	39.4	59.2
	5	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	34	47.9	47.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	25.4	25.4	25.4
	4	37	52.1	52.1	77.5
	5	16	22.5	22.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	7	9.9	9.9	12.7
	4	36	50.7	50.7	63.4
	5	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	47	66.2	66.2	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.5	15.5	15.5
	4	35	49.3	49.3	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	19.7	19.7	19.7
	4	40	56.3	56.3	76.1
	5	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.8	2.8	2.8
	4	47	66.2	66.2	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	39	54.9	54.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.5	8.5	8.5
	4	43	60.6	60.6	69.0
	5	22	31.0	31.0	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.1	14.1	14.1
	4	45	63.4	63.4	77.5
	5	16	22.5	22.5	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8

	3	6	8.5	8.5	11.3
	4	48	67.6	67.6	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.1	14.1	14.1
	4	44	62.0	62.0	76.1
	5	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18.3	18.3	18.3
	4	51	71.8	71.8	90.1
	5	7	9.9	9.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16.9	16.9	16.9

4	36	50.7	50.7	67.6
5	23	32.4	32.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.5	15.5	15.5
	4	41	57.7	57.7	73.2
	5	19	26.8	26.8	100.0
Total		71	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	39	54.9	54.9	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
Total		71	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4

3	15	21.1	21.1	22.5
4	37	52.1	52.1	74.6
5	18	25.4	25.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	23	32.4	32.4	35.2
	4	21	29.6	29.6	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	21	29.6	29.6	32.4
	4	19	26.8	26.8	59.2
	5	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2
	3	21	29.6	29.6	33.8
	4	24	33.8	33.8	67.6
	5	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.0	7.0	7.0
	3	15	21.1	21.1	28.2
	4	32	45.1	45.1	73.2
	5	19	26.8	26.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.0	7.0	7.0
	3	13	18.3	18.3	25.4
	4	39	54.9	54.9	80.3
	5	14	19.7	19.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	16	22.5	22.5	25.4
	4	38	53.5	53.5	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8	2.8
	2	2	2.8	2.8	5.6
	3	11	15.5	15.5	21.1
	4	27	38.0	38.0	59.2
	5	29	40.8	40.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	10	14.1	14.1	16.9
	4	29	40.8	40.8	57.7
	5	30	42.3	42.3	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.7	12.7	12.7
	4	30	42.3	42.3	54.9
	5	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.2	4.2	4.2
	3	15	21.1	21.1	25.4
	4	30	42.3	42.3	67.6
	5	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	15	21.1	21.1	22.5
	4	40	56.3	56.3	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	4	5.6	5.6	7.0
	3	16	22.5	22.5	29.6
	4	35	49.3	49.3	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.5	15.5	15.5
	4	45	63.4	63.4	78.9
	5	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.6	5.6	5.6
	4	46	64.8	64.8	70.4
	5	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	4	44	62.0	62.0	64.8
	5	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.8	2.8	2.8
	3	2	2.8	2.8	5.6
	4	35	49.3	49.3	54.9
	5	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9
	4	36	50.7	50.7	60.6
	5	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.9	9.9	9.9

4	36	50.7	50.7	60.6
5	28	39.4	39.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Y2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.9	9.9	9.9
4	34	47.9	47.9	57.7
5	30	42.3	42.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 Kompetensi

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

Kompetensi

X1.1	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.2	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71

X1.3	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.4	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.5	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.6	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.7	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.8	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.9	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X1.10	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Kompetensi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL PENDIDIKAN

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 Pendidikan

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

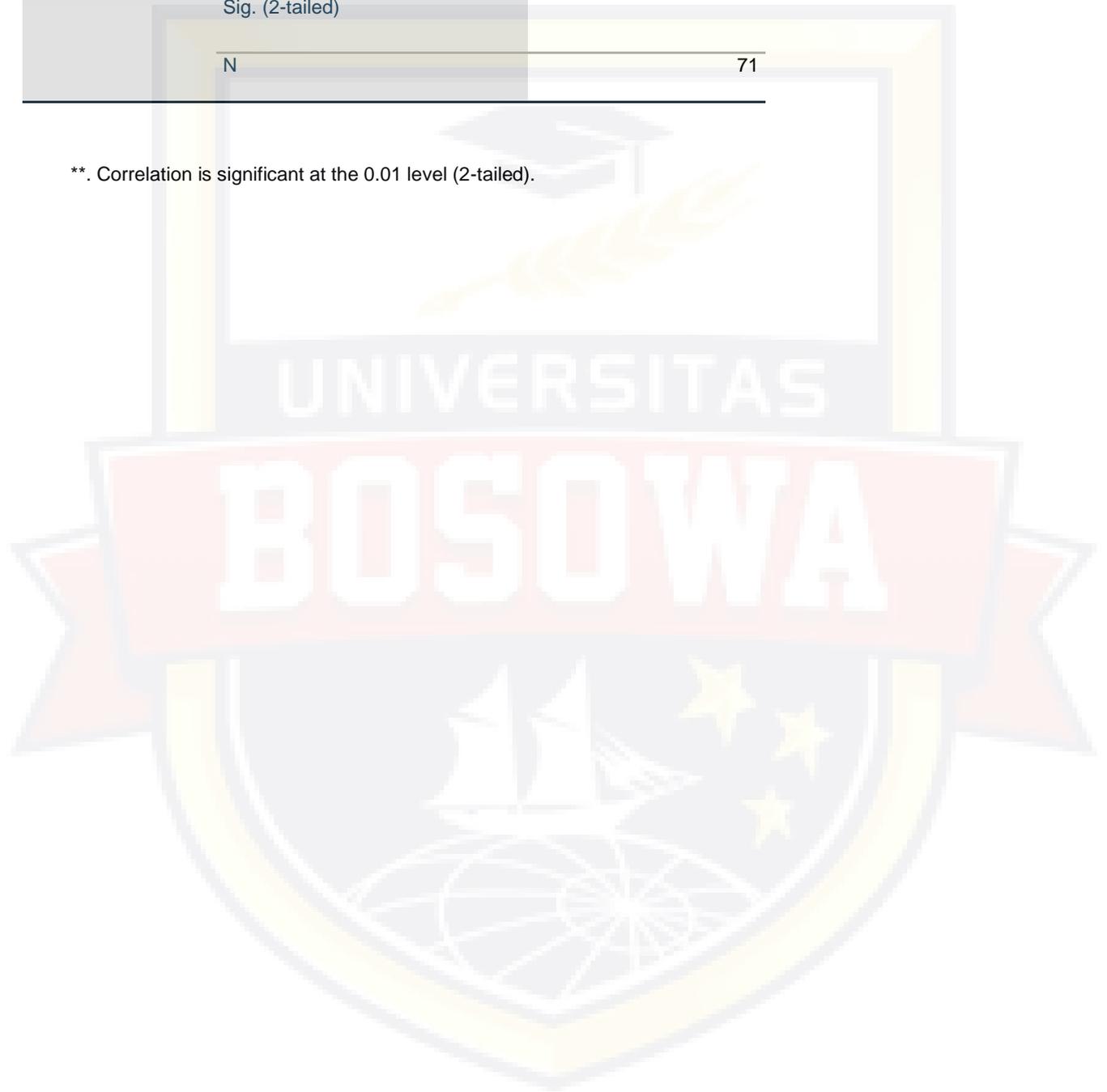
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Pendidikan
X2.1	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.2	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.3	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.4	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.5	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.6	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X2.7	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71

X2.8	Pearson Correlation	.780 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Pendidikan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 Pelatihan

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

Pelatihan

X3.1	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.2	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.3	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.4	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.5	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.6	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.7	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.8	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.9	Pearson Correlation	.696*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.10	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
X3.11	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Pelatihan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Pengembangan_Karir

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

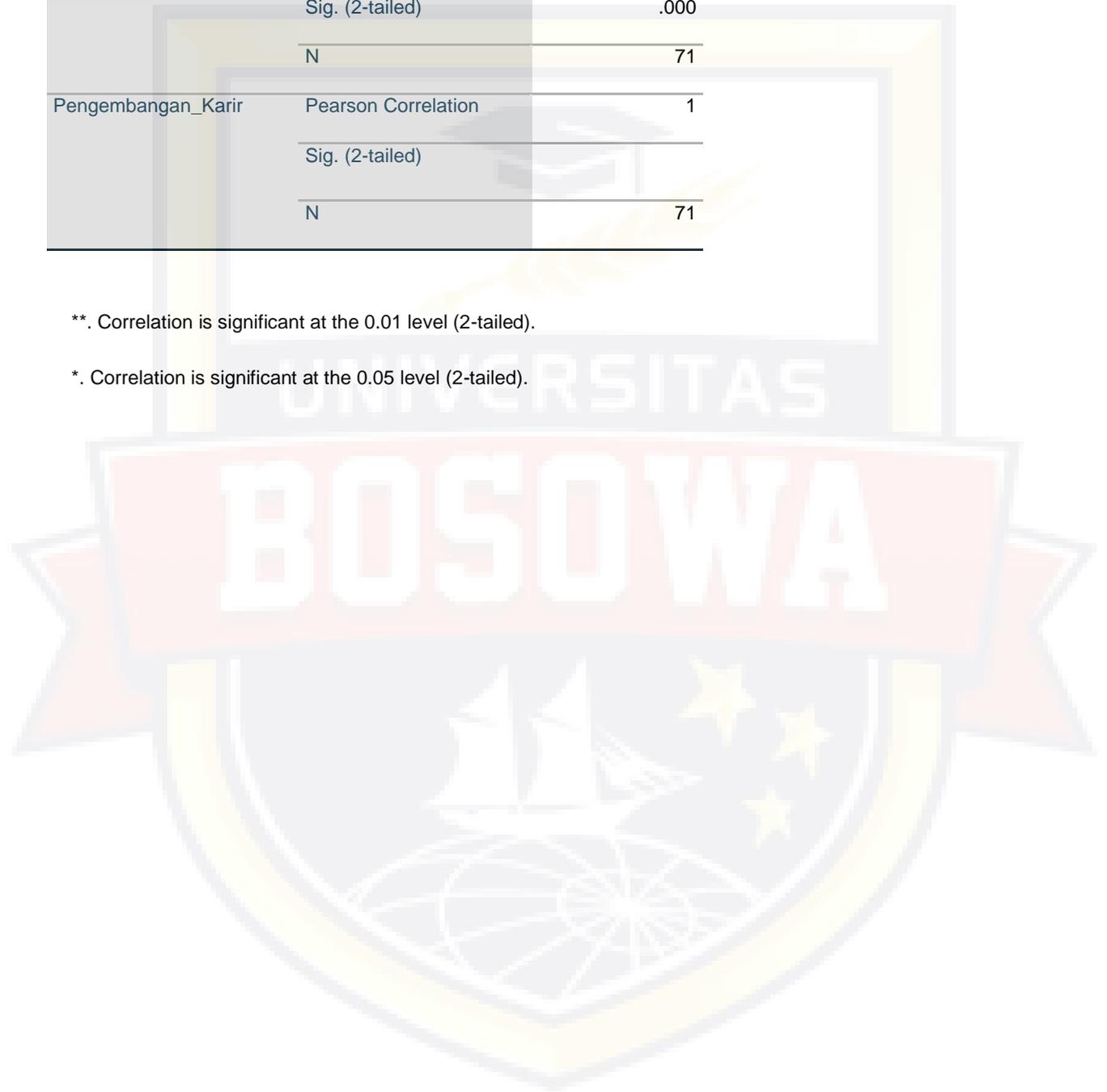
Correlations

		Pengembangan_Karir
Y1.1	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y1.2	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y1.3	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y1.4	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y1.5	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y1.6	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71

Y1.7	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y1.8	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5 Y2.6 Y2.7 Y2.8 Y2.9 Y2.10 Y2.11 Y2.12 Kinerja

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Kinerja
Y2.1	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.2	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.3	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.4	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.5	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.6	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	71
Y2.7	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.8	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.9	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.10	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.11	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Y2.12	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	71
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.896	10

UJI VALIDITAS VARIABEL PENDIDIKAN

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.890	8

UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS= CORR.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.844	11

UJI VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.904	8

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5 Y2.6 Y2.7 Y2.8 Y2.9 Y2.10 Y2.11 Y2.12
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=CORR.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.912	12

HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

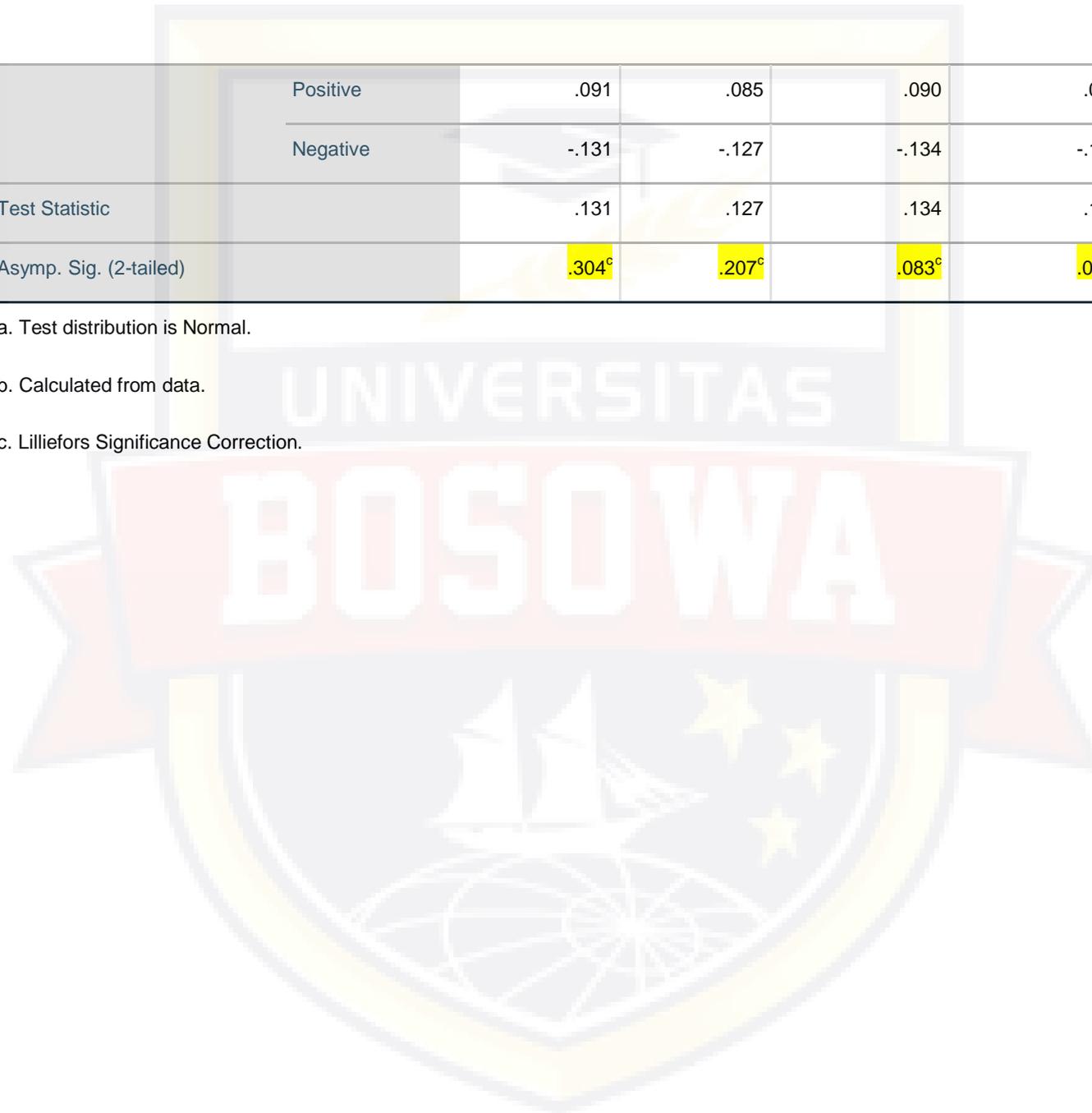
		Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan	Pengembangan_Karir
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.435	4.07570	4.15108834800000	3.97535
	Std. Deviation	.4226	.563186	.378259127000000	.664004
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.127	.134	.104

	Positive	.091	.085	.090	.067
	Negative	-.131	-.127	-.134	-.104
Test Statistic		.131	.127	.134	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304 ^c	.207 ^c	.083 ^c	.056 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



UJI MULTIKOLINEARITAS PERSAMAAN REGRESI 1

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Pengembangan_Karir

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.458	.549		-2.656	.010		
	Kompetensi	-.284	.159	-.180	-1.781	.080	.384	2.607
	Pendidikan	.415	.141	.352	2.939	.005	.274	3.649
	Pelatihan	1.204	.168	.686	7.186	.000	.433	2.312

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan
1	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	20.681	.32	.00	.26	.00
	3	.003	35.456	.01	.51	.00	.58
	4	.002	45.914	.67	.49	.74	.42

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

UJI MULTIKOLINEARITAS PERSAMAAN REGRESI 2

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.304	.444		.685	.496		
	Kompetensi	.471	.125	.402	3.758	.000	.366	2.730
	Pendidikan	.187	.115	.213	1.617	.111	.243	4.119
	Pelatihan	-.005	.171	-.004	-.031	.976	.244	4.093
	Pengembangan_Karir	.266	.094	.357	2.831	.006	.264	3.788

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan	Pengembangan_Karir
1	1	4.975	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.015	18.210	.13	.02	.01	.00	.23
	3	.007	26.819	.13	.08	.29	.02	.17
	4	.002	49.390	.25	.89	.68	.00	.10
	5	.001	57.683	.49	.02	.02	.98	.49

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS PERSAMAAN REGRESI 1

1. UJI SCATTERPLOT

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

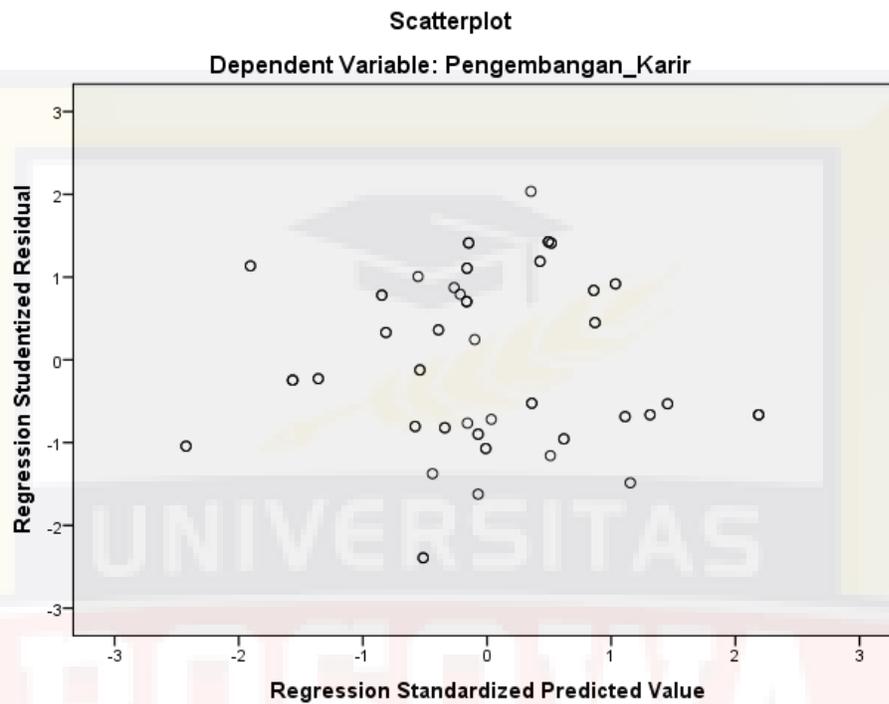
/DEPENDENT Pengembangan_Karir

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.



2. UJI GLEJSER

COMPUTE ResidualY1=ABS(RES_1).

EXECUTE.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT ResidualY1

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/SAVE RESID.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.318	.239		-1.333	.187
	Kompetensi	-.233	.069	-.609	-3.371	.301
	Pendidikan	-.098	.061	-.341	-1.594	.116
	Pelatihan	-.005	.073	-.011	-.063	.950

a. Dependent Variable: ResidualY1

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS PERSAMAAN REGRESI 2

1. UJI SCATTERPLOT

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

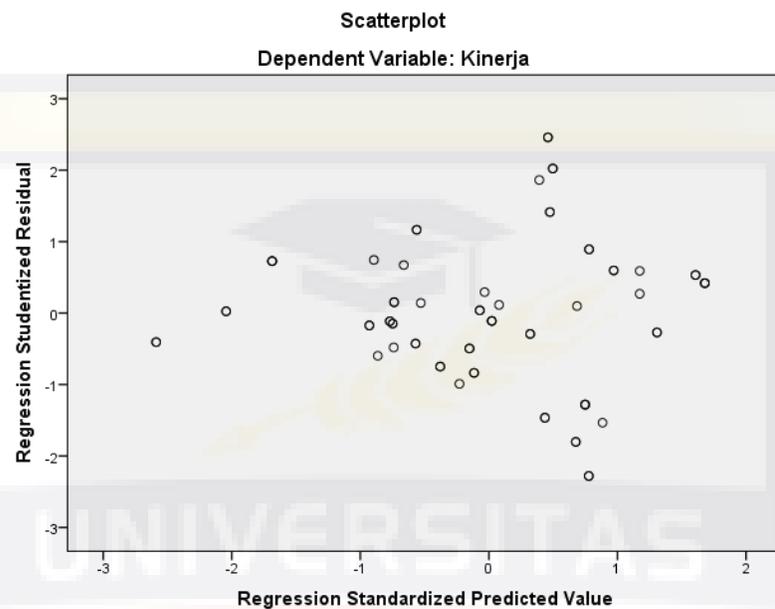
/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).



2. UJI GLEJSER

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT ResidualY2

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir

/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.868	.247		-3.509	.001
	Kompetensi	.239	.070	.590	3.422	.401
	Pendidikan	-.223	.064	.733	3.463	.101
	Pelatihan	.180	.096	.398	1.885	.264
	Pengembangan_Karir	.041	.052	.159	.785	.435

a. Dependent Variable: ResidualY2

HASIL UJI AUTOKORELASI

PERSAMAAN REGRESI 1

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Pengembangan_Karir

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN

/SAVE RESID.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.724	.348740	2.372

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

PERSAMAAN REGRESI 2

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir

/SCATTERPLOT=(**SRESID* , **ZPRED*)

/RESIDUALS DURBIN

/SAVE RESID.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.706	.268000802000000	2.613

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI T PERSAMAAN REGRESI 1

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Pengembangan_Karir

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.724	.348740

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.715	3	7.572	62.256	.000 ^b
	Residual	8.148	67	.122		
	Total	30.863	70			

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.458	.549		-2.656	.010
	Kompetensi	-.284	.159	-.180	-1.781	.080
	Pendidikan	.415	.141	.352	2.939	.005
	Pelatihan	1.204	.168	.686	7.186	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir



HASIL UJI T PERSAMAAN REGRESI 2

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir

/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan_Karir, Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.706	.268000802000000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.377	4	3.094	43.081	.000 ^b
	Residual	4.740	66	.072		
	Total	17.118	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.304	.444		.685	.496
	Kompetensi	.471	.125	.402	3.758	.000
	Pendidikan	.187	.115	.213	1.617	.111
	Pelatihan	-.005	.171	-.004	-.031	.976
	Pengembangan_Karir	.266	.094	.357	2.831	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI F

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Kompetensi Pendidikan Pelatihan Pengembangan_Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.377	4	3.094	43.081	.000 ^b
	Residual	4.740	66	.072		
	Total	17.118	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi, Pelatihan, Pendidikan